

## KONSEKUENSI YURIDIS PROSES PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 168/PUU-XXI/2023

Kurniadi Prasetyo<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Yos Soedarso, Surabaya, Indonesia

Email : [prasetyokurniadi82@gmail.com](mailto:prasetyokurniadi82@gmail.com)

### **Abstract**

*The norms of labour law experienced dynamics after the Constitutional Court (MK) issued Decision Number 168/PUU-XXI/2023 which was pronounced in an open Plenary Session of the Constitutional Court on 31 October 2024. In the verdict, among other things, it is stated that in the event that workers/labourers refuse termination of employment (PHK), employers and workers are obliged to conduct bipartite negotiations in a deliberative manner to reach consensus. Furthermore, it is stated that in the event that bipartite negotiations do not reach an agreement, termination of employment can only be carried out after obtaining a determination from an industrial relations dispute resolution institution whose decision has permanent legal force. This research uses a normative legal approach with an emphasis on the inventory of positive law, legal doctrine, and principles. The dynamics that occur and must be considered by employers are that if there is a rejection of layoffs by workers, it is mandatory to conduct bipartite negotiations in deliberation to reach consensus first and employers may not lay off workers before obtaining a determination from the industrial relations dispute resolution institution whose decision has permanent legal force.*

**Keywords:** MK Decision; Termination Process; Legal Consequences

### **Abstrak**

Norma hukum ketenagakerjaan mengalami dinamika setelah Mahkamah Konstitusi (MK) mengeluarkan Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang diucapkan dalam Sidang Paripurna Mahkamah Konstitusi pada 31 Oktober 2024. Dalam putusan tersebut, antara lain, disebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh menolak pemutusan hubungan kerja (PHK), pengusaha dan pekerja wajib melakukan negosiasi bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Selanjutnya, disebutkan bahwa dalam hal negosiasi bipartit tidak mencapai kesepakatan, pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial yang keputusannya berkekuatan hukum tetap. Penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif dengan penekanan pada inventarisasi hukum positif, doktrin hukum, dan prinsip. Dinamika yang terjadi dan harus diperhatikan oleh pengusaha adalah jika terjadi penolakan PHK oleh pekerja, wajib dilakukan negosiasi bipartit dalam musyawarah untuk mencapai mufakat terlebih dahulu dan pengusaha tidak boleh memberhentikan pekerja sebelum mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial yang keputusannya berkekuatan hukum tetap.

**Kata kunci:** Keputusan MK; Proses Penghentian; Konsekuensi Hukum

## **PENDAHULUAN**

Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) telah mengubah,

menghapus, dan mengatur baru beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Berdasarkan ketentuan tersebut maka sebelum dilakukan PHK, pengusaha wajib terlebih dahulu menyampaikan surat pemberitahuan yang berisi antara lain maksud dan alasan PHK kepada pekerja yang akan di-PHK. Pekerja yang telah menerima surat pemberitahuan PHK tersebut dapat menerima atau menolak PHK. Pekerja yang menolak PHK dalam waktu paling lama 7 hari kerja harus menyampaikan penolakannya kepada pengusaha, yang kemudian harus dilakukan perundingan bipartit. Definisi perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/senat buruh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja/senat pekerja.

Pada tanggal 31 Oktober 2024 MK mengeluarkan putusan yang amar putusannya antara lain menyebutkan bahwa dalam hal pekerja/buruh menolak Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), antara pengusaha dengan pekerja wajib melakukan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Selanjutnya disebutkan dalam hal perundingan bipartit tidak mendapatkan kesepakatan maka pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap.

Hal yang menarik untuk ditelaah secara hukum atas putusan MK tersebut adalah adanya ketentuan baru bahwasanya apabila pengusaha akan melakukan PHK terhadap pekerja namun pekerja menolak untuk di-PHK, maka wajib dilakukan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat, dan pengusaha tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja yang menolak PHK sebelum ada keputusan yang *inkracht* dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Mahkamah Agung (MA).

## METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menggunakan penelitian yuridis normatif, metode yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu penelitian yang mengkaji, menjelaskan dan menganalisis suatu putusan dan peraturan hukum, dalam hal ini berkaitan dengan Konsekuensi Yuridis Proses

Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU XXI/2023. Sumber Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dokumen resmi, buku atau apapun bentuk penelitian yang berkaitan dengan objek penelitian dan hasil penelitian berupa jurnal, dan peraturan perundang-undangan. Prosedur penelitian ini menghasilkan analisis data deskriptif yaitu dengan mengumpulkan bahan dan data serta peraturan yang berlaku dan peraturan perundang-undangan yang kemudian dianalisis dengan menggunakan pemikiran hukum yang logis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Sengketa dalam kehidupan setiap orang merupakan hal yang biasa terjadi. Sengketa dalam definisinya yakni :

- a) Konflik atau sengketa adalah perselisihan atau perbedaan pendapat (persepsi) yang terjadi antara dua pihak atau lebih karena adanya pertentangan kepentingan yang berdampak pada terganggunya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh para pihak (Candra Irawan, 2010).
- b) Sengketa adalah pertentangan antara dua pihak atau lebih yang berawal dari persepsi yang berbeda tentang suatu kepentingan atau hak milik yang dapat menimbulkan akibat hukum bagi keduanya (Herniatih dkk, 2019).

Berdasarkan pada definisi tersebut, sengketa pada dasarnya merupakan pertentangan atau konflik yang disebabkan karena perselisihan atau ketidak sesuaian pemahaman atau akibat kepentingan atau pemenuhan hak yang tidak sesuai sehingga dapat menimbulkan kerugian pada salah satu pihak. Sengketa jika dikaitkan dalam permasalahan dalam hubungan kerja dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 didefinisikan bahwa "perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/senarai buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/senarai buruh dalam satu perusahaan."

Berdasarkan pada definisi tersebut, maka selanjutnya adapun jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Pasal 2 dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yakni :

- a) perselisihan hak;
- b) perselisihan kepentingan;
- c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat

Penelitian ini difokuskan pada prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait pemutusan hubungan kerja pasca dikeluarkannya putusan MK.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha ( Sri, H & Riswan, 2018).

*Final and binding* adalah konsep tentang eksistensi Putusan Mahkamah Konstitusi, yang secara konstitusional telah ditegaskan dalam Pasal 24C ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal ini menegaskan bahwa Mahkamah Konstitusi menjadi lembaga yang berwenang untuk mengadili pengujian Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, memutus sengketa kewenangan antar lembaga negara, memutus pembubaran partai politik, dan perselisihan tentang hasil Pemilu pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final. Konsep Putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat *final and binding* tentunya memberikan penekanan bahwa putusan tersebut tidak hanya berlaku bagi para pihak berperkara (*inter partes*), melainkan juga berlaku secara luas bagi seluruh warga negara Indonesia, lembaga negara, dan seluruh badan hukum di Indonesia (*erga omnes*) (Marurar, 2009).

Pada titik inilah konsep *negative-legislator* yang dikonstruksikan oleh Hans Kelsen berlaku, yang mana Putusan Makamah Konstitusi menjadi penyeimbang dalam proses penyelenggaraan kekuasaan negara (Dri Utari Christina Rachmawati & Ismail Hasani, 2013). Peran sebagai penyeimbang yang dijalankan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, tentunya terjadi karena

Putusan Mahkamah Konstitusi dalam hal ini memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keberadaan suatu norma hukum.

Karena Putusan Mahkamah Konstitusi, dapat menyebabkan tidak berlakunya lagi suatu norma hukum, karena telah dinilai bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai dasar dari seluruh aturan hukum yang ada di Indonesia (Iriyanto A. Baso Ence, 2008). Pada titik inilah berlaku konsep dasar yang berkaitan dengan eksistensi Mahkamah Konstitusi, dimana seluruh Putusan Mahkamah Konstitusi merupakan perintah Konstitusi dan tentunya tidak dapat ditolak untuk pemberlakuan (Benny K. Harman, 2013).

Penolakan atas keberlakuan Putusan Mahkamah Konstitusi yang bersifat *final and binding*, artinya mendiskreditkan peran penting Mahkamah Konstitusi sebagai penjaga konstitusi (*the guardian of the constitution*) dan penafsir konstitusi (*the interpreter of constitution*) ( Jimly Asshiddiqie, 2010). Dengan demikian pengusaha wajib melaksanakan putusan MK tersebut terkait proses PHK apabila ada penolakan PHK oleh pekerja, yaitu dengan melakukan perundingan bipartit dan tidak dapat melakukan PHK sebelum ada keputusan yang *inkracht* dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Namun demikian, putusan Mahkamah Konstitusi tersebut memunculkan pandangan pro dan kontra. Payung hukum ini menghadirkan dinamika tersendiri bagi *stakeholder* baik dalam penerapan hukum, pembentukan UU dan pengaturan hak-hak pekerja yang semakin berkembang. Hukum ketenagakerjaan di Indonesia semakin dinamis setelah Mahkamah Konstitusi (MK) menerbitkan putusan No.168/PUU-XXI/2023. Putusan itu memuat 21 poin penting yang berdampak terhadap klaster ketenagakerjaan dalam UU No.6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Putusan ini disambut baik kalangan masyarakat sipil terutama pekerja/buruh. Tapi ternyata, putusan MK ini berpotensi menimbulkan perselisihan atau sengketa ketenagakerjaan.

Mengenai PHK, Mahkamah Konstitusi menyatakan prosesnya wajib dilakukan melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/senarikat buruh. Norma ini dapat memicu konflik jika salah satu pihak bersikukuh dengan argumentasinya dalam menyelesaikan PHK ini secara bipartit dan musyawarah mufakat. Sebab bipartit merupakan prosedur dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan

industrial untuk masuk tahap berikutnya mediasi, kemudian jika tak selesai bisa sampai Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Masih mengenai proses PHK, mahkamah menyatakan dalam hal perundingan bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap. Dalam praktiknya norma ini sulit diterapkan, terutama dalam hal PHK terhadap pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran atau *fraud* misalnya mencuri uang perusahaan. Sebelum putusan MK ini Mahkamah Agung telah menerbitkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No.3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan. Aturan internal itu intinya antara lain PHK boleh dilakukan tanpa perlu menunggu putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap.

Selain itu PP No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PKWT-PHK) mengatur perusahaan bisa langsung melakukan PHK bagi pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja, atau Perjanjian Kerja Bersama. Mahkamah Konstitusi melalui putusannya itu menyebut upah proses PHK tetap dibayar kepada pekerja/buruh sampai ada putusan berkekuatan hukum tetap. Menurut Juanda hal ini berpotensi memunculkan persoalan terutama jika pekerja tersebut melakukan pelanggaran atau *fraud* sehingga merugikan perusahaan. Mengacu SEMA 3/2015, upah proses maksimal 6 bulan.

Tanpa adanya dokumen hukum yang menunjukkan pekerja menerima PHK, pemahaman hukumnya adalah hubungan kerja belum berakhir, sehingga hak dan kewajiban tetap harus tetap dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja. Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UUCK) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) telah mengubah, menghapus, dan mengatur baru beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK).

Salah satu yang menarik untuk dilakukan telaah hukum terhadap ketentuan baru tersebut adalah terkait pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam penerapannya saat ini yang

menarik adalah pemberitahuan PHK dikonstruksikan sebagai surat atau keputusan PHK. Secara empiris, ketika perusahaan memberitahukan PHK kepada karyawan, mereka beranggapan bahwa hak dan kewajiban hubungan kerjanya telah berakhir. Hal yang sama dilakukan oleh karyawan yang setelah menerima pemberitahuan PHK tidak kembali ke perusahaan untuk melakukan kewajibannya. Konstruksi tersebut ditemukan juga dalam beberapa anjuran mediator dan putusan pengadilan hubungan industrial (PHI) yang menjadikan tanggal surat pemberitahuan PHK sebagai pertimbangan hukum untuk menyatakan putusnya hubungan kerja dan perhitungan kompensasi PHK.

Kita mulai dengan dasar hukum pemberitahuan PHK yang tercantum dalam Pasal 151 UUCK dan Pasal 37, 38 dan 39 PP 35/2021. Pada pokoknya ketentuan tersebut mengatur supaya pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah berupaya menghindari terjadinya PHK. Dalam hal PHK tidak dapat dihindari maka pengusaha memberitahukan maksud, alasan dan kompensasi PHK melalui surat pemberitahuan PHK kepada pekerja dan serikat pekerja apabila pekerja merupakan anggota serikat pekerja, secara sah dan patut paling lama 14 hari kerja. Dalam hal pekerja masih dalam masa percobaan pemberitahuan PHK disampaikan paling lama 7 hari kerja. Kemudian diatur juga mengenai kewajiban perusahaan melaporkan PHK yang diterima oleh pekerja ke instansi ketenagakerjaan.

Pekerja yang menolak PHK dalam waktu paling lama 7 hari kerja harus menyampaikan penolakannya kepada pengusaha, yang kemudian harus dilakukan perundingan bipartit dan apabila tidak tercapai kesepakatan dilanjutkan dengan tripartit (mediasi/ konsiliasi), PHI dan Mahkamah Agung RI (MA), sesuai UU No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Tanpa adanya dokumen hukum yang menunjukkan pekerja menerima PHK, pemahaman hukumnya adalah hubungan kerja belum berakhir, sehingga hak dan kewajiban tetap harus tetap dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja.

Maksud atau niat pengusaha dalam surat pemberitahuan PHK tidak bersifat final karena harus menunggu tanggapan pekerja, menerima atau menolak PHK. Dalam hal pekerja menerima PHK, pengusaha wajib melaporkan PHK ke instansi ketenagakerjaan. selain kewajiban tersebut Penulis menyarankan pengusaha dan pekerja membuat dan menandatangani Perjanjian Bersama dan mendaftarkannya ke PHI, kasus empiris menunjukkan dokumen PHK berupa *exit clearance* atau

*release statement* belum dapat untuk mencegah tuntutan atau perselisihan di kemudian hari. Dalam hal pekerja melalui suratnya menyatakan menolak PHK, pengusaha diwajibkan melakukan perundingan bipartit yang apabila gagal dapat dilanjutkan ke tahap *tripartite* (mediasi/ konsiliasi), sampai dengan PHI dan MA.

Norma atau ketentuan mengenai surat pemberitahuan PHK memberikan pemahaman hukum yang jelas bahwa surat pemberitahuan PHK harus dijawab dengan surat penolakan PHK apabila pekerja menolak di PHK. Dengan demikian juga dapat dipahami bahwa pekerja yang menyatakan menerima PHK, harus dibuktikan juga penerimaan atau pernyataanya baik dalam bentuk surat jawaban pemberitahuan PHK atau *exit clearance* atau *release statement* atau Perjanjian Bersama. Tanpa adanya dokumen hukum yang menunjukkan pekerja menerima PHK, pemahaman hukumnya adalah hubungan kerja belum berakhir, sehingga hak dan kewajiban tetap harus tetap dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 UUCK tidak disebutkan bahwa pemberitahuan PHK sebagai dasar berakhirnya perjanjian kerja.

Persoalan penerapan surat pemberitahuan PHK yang pertama adalah ketika tidak dijawab atau diabaikan oleh pekerja dengan tetap bekerja seperti biasa. Pasal 39 ayat (1) PP 35/ 2021 hanya menyebutkan kewajiban pekerja yang menolak PHK dengan menyampaikan surat penolakan. Dengan demikian apakah pekerja yang diam dan tetap bekerja dapat dipahami sebagai menerima PHK, apabila dipahami menerima PHK apakah dapat dibuktikan penerimaan PHK tersebut dengan surat jawaban pemberitahuan PHK atau *exit clearance* atau *release statement* atau Perjanjian Bersama. Artinya pekerja yang tetap bekerja dan mendiamkan surat pemberitahuan PHK dapat dikualifikasikan sebagai menolak PHK.

Mengikuti logika hukum jawaban anjuran mediator, manakala pengusaha atau pekerja tidak memberikan jawaban anjuran atau diam, maka dianggap menolak anjuran (*vide* Pasal 13 ayat (2) huruf d UUPPHI). Dalam hal diam dan tetap bekerja sebagai bentuk menolak surat pemberitahuan PHK maka langkah pengusaha yang tepat adalah mengikuti ketentuan Pasal 39 ayat (2) dan (3), PP 35/2021 yakni melakukan perundingan *bipartite* dan tahapan sesuai UUPPHI. Dalam hal demikian perusahaan tidak perlu melaporkan PHK ke instansi ketenagakerjaan karena hubungan kerja belum putus.

Persoalan penerapan surat pemberitahuan PHK yang kedua adalah ketika tidak dijawab/diabaikan oleh pekerja atau dijawab menolak PHK, yang diikuti dengan pengusaha melarang pekerja melakukan pekerjaan atau pekerja yang berhenti bekerja atau kedua belah pihak sama-sama tidak melaksanakan hak dan kewajiban hubungan kerja. Dalam hal surat pemberitahuan PHK diabaikan atau dijawab menolak yang diikuti dengan tidak dijalankannya hak dan kewajiban hubungan kerja, maka harus dibuktikan siapa yang menjadi penyebabnya (pengusaha atau pekerja).

Apabila pekerja yang menjadi penyebabnya maka Penulis sepakat dengan penerapan hukum saat ini yang menjadikan surat pemberitahuan PHK sebagai pertimbangan hukum untuk tanggal efektif PHK dan dasar perhitungan kompensasi PHK. Sebaliknya apabila pengusaha yang menjadi penyebabnya maka hubungan kerja masih berlanjut sampai dengan dinyatakan putus oleh PHI, konsekuensi hukumnya pengusaha dihukum membayar upah atau hak lainnya sampai dengan dinyatakan PHK oleh PHI. Dalam hal tidak dilaksanakannya hak dan kewajiban hubungan kerja diakibatkan oleh kedua belah pihak maka dapat diterapkan sama dengan ketika pekerja yang menjadi penyebab tidak dilaksanakannya hak dan kewajiban hubungan kerja.

Beberapa anjuran mediator dan putusan PHI dalam penerapan surat pemberitahuan PHK masih menjadikan tanggal surat pemberitahuan PHK sebagai pertimbangan hukum untuk menyatakan putusnya hubungan kerja dan perhitungan kompensasi PHK, sehingga dalam amar putusan hubungan kerja dinyatakan putus sejak diterbitkannya surat pemberitahuan PHK. Sebelum diaturnya ketentuan mengenai surat pemberitahuan PHK dalam UUCK dan PP 35/2021, PHI dalam putusan PHK lebih banyak menyatakan hubungan kerja putus terhitung sejak dibacakannya putusan, kecuali terhadap kasus tertentu seperti PHK karena mangkir.

Pasal 52 ayat 3 PP 35/2021, pada pokoknya menyebutkan surat pemberitahuan PHK dikecualikan untuk alasan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dengan demikian apakah dapat diterapkan sebagai PHK sepihak dari perusahaan karena tidak memerlukan pemberitahuan PHK atau tetap memerlukan proses bipartit, tripartit, PHI & MA. Dalam praktek diketahui masih diterapkannya phk sepihak terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak.

Secara historis, alasan PHK sepihak sebenarnya pernah diatur oleh Pasal 158 UUK yang kemudian dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945, oleh putusan Mahkamah Konstitusi No.

012/PUU-I/2003 Terkait hal tersebut Mahkamah Agung RI dalam SEMA RI No.3 tahun 2015 juga telah mengatur proses PHK dengan alasan kesalahan berat ex Pasal 158 UUK, dapat dilakukan tanpa perlu menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Dalam praktik diketahui materi atau isi kesalahan berat dengan pelanggaran bersifat mendesak identik sama, beberapa alasan memuat pelanggaran yang mengandung unsur tindak pidana. Dalam penerapan hukum PHI dan MA terkait alasan PHK karena kesalahan berat tetap dilakukan melalui proses bipartit, tripartit, PHI & MA. Dengan demikian sepatutnya penerapan Pasal 52 ayat 3 PP 35/2021 menyatakan pengusaha dapat melakukan PHK tanpa surat pemberitahuan PHK tidak dimaknai sebagai PHK sepihak.

*Lesson learned* dari penerapan surat pemberitahuan PHK adalah: Pemberitahuan PHK bukan merupakan PHK karena belum bersifat final, pemberitahuan PHK tidak otomatis menyebabkan Hak dan kewajiban hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berakhir, oleh karenanya pekerja harus tetap bekerja kecuali dilakukan skorsing, pemberitahuan PHK dikecualikan untuk alasan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak, namun tidak berarti menjadi PHK sepihak oleh pengusaha, pemberitahuan PHK tidak dapat mengesampingkan keberadaan UUPPHI, sehingga alasan PHK yang tidak diterima pekerja harus dilakukan proses hukum.

Mahkamah Agung RI melalui SEMA telah banyak membantu memberikan jalan keluar dan penyelesaian atas kebuntuan dalam penerapan hukum dibidang ketenagakerjaan, seperti pada SEMA No 3 Tahun 2015, SEMA No.3 Tahun 2018, terakhir SEMA No. 5 Tahun 2021, dll. Harapannya Mahkamah Agung selalu dapat berkontribusi lebih banyak dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan Indonesia.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai langkah mitigasi, ada beberapa hal yang bisa dilakukan antara lain perusahaan perlu mengadopsi putusan MK itu dalam peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Pihak pengusaha dan pekerja dalam menjalankan hubungan industrial harus mematuhi hukum positif. Selain itu bisa juga langsung menjalankan substansi putusan MK itu misalnya memaksimalkan proses PHK secara bipartit, musyawarah dan mufakat. Bahkan untuk memberi pemahaman yang lebih dalam, pengusaha bisa menggelar kegiatan diskusi internal yang membahas tentang putusan MK ini sehingga punya pemahaman yang sama. Perlu ruang dialog inklusif antara pekerja,

pengusaha, pemerintah dan akademisi. Selain memisahkan klaster ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja juga membentuk UU Ketenagakerjaan baru.

## DAFTAR PUSTAKA

Benny K. Harman (2013). Mempertimbangkan Mahkamah Konstitusi: Sejarah Pemikiran Pengujian UU Terhadap UUD. Jakarta: PT. Gramedia

Candra Irawan. 2010. Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia. Bandung: Mandar Maju

Sri Utari Christina Rachmawati dan Ismail Hasani (2013). Masa Depan Mahkamah Konstitusi: Naskah Konferensi Mahkamah Konstitusi dan Pemajuan Hak Konstitusional Warga. Bendungan Hilir: Pustaka Masyarakat Setara

Hj. Herniatih, dan Sri Lin Hartini. 2019. Sengketa Bisnis dan Proses Penyelesaiannya Melalui Jalur Non Litigasi. Surabaya: Media Sahabat Cendikia

Iriyanto A. Baso Ence (2008). Negara Hukum dan Hak Uji Konstitusionalitas Mahkamah Konstitusi. Bandung: Alumni

Jimly Asshiddiqie (2010). Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara. Jakarta: Bumi Aksara

Marurar, S. (2009). Peran Mahkamah Konstitusi Dalam Penegakan Hukum Konstitus. Jurnal Hukum 16 (3); 4

Sri, H. dan Riswan, M. (2018). Aspek Hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja yang Dilakukan oleh Pengusaha. Jurnal MERCATORIA 11 (2); 127-140.  
<https://dx.doi.org/10.31289/mercatoria.v11i2.2017>