

**PERLINDUNGAN HUKUM PREVENTIF BAGI PEKERJA YANG
MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN
ALASAN PELANGGARAN YANG BERSIFAT MENDESAK
PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA DAN
PERATURAN PEMERINTAH TURUNANNYA**

INTISARI

Muhammad Zaky Rabbani¹, Ari Hernawan²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis makna pelanggaran bersifat mendesak sebagai alasan pemutusan hubungan kerja. Tujuan lain penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menganalisis perlindungan preventif bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena alasan pelanggaran bersifat mendesak.

Penelitian ini merupakan penelitian normatif yang bersifat deskriptif. Penelitian dilakukan dengan penelitian kepustakaan untuk mendapatkan data sekunder atas bahan hukum primer, sekunder dan tersier dengan cara studi dokumen. Penelitian ini juga melibatkan subyek penelitian berupa narasumber dengan cara wawancara menggunakan pedoman wawancara. Data hasil penelitian dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan pertama, pelanggaran bersifat mendesak menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memiliki makna yang sama dengan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi dan dihapus oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kedua, ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tidak memberikan perlindungan hukum preventif terhadap pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran bersifat mendesak. Perlindungan hukum preventif hanya dapat diwujudkan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang disepakati pengusaha dan pekerja.

Kata kunci : Perlindungan Hukum Preventif, Pemutusan Hubungan Kerja, Pelanggaran Mendesak, Cipta Kerja.

¹ Mahasiswa Magister Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Kampus Jakarta (zakyrabbani45@gmail.com).

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta (ari.hernawan@rocketmail.com)

PREVENTIVE LEGAL PROTECTION FOR WORKERS WHO HAVE TERMINATED REASONS OF URGENT VIOLATIONS AFTER THE ENACTMENT OF LAW NUMBER 11 YEAR 2020 REGARDING WORK CREATION AND DERIVATIVE GOVERNMENT REGULATION

ABSTRACT

By :

Muhammad Zaky Rabbani³, Ari Hernawan⁴

This study aims to determine and analyze the meaning of an urgent violations as a reason for termination of employment. Another objective of this research is to find out and analyze preventive protection for workers who have been terminated due to urgent violations.

This research is a descriptive normative research. The research was conducted using library research to obtain secondary data on primary, secondary and tertiary legal materials by means of document studies. This research also involves research subjects in the form of resource persons. The research data were analyzed qualitatively and presented descriptively.

The result of this research is that the urgent violations according to Law No. 13 of 2003 concerning the Employment Jo. Government Regulation Number 35 of 2021 has the same meaning as Article 158 paragraph (1) of Law Number 13 of 2003 concerning the Employment which has been annulled by the Constitutional Court and abolished by Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. The provisions of Government Regulation Number 35 of 2021 do not provide preventive legal protection for workers who are terminated due to urgent violations. Preventive legal protection can only be realized in company regulations or collective work agreements agreed upon by employers and workers.

Keywords: Preventive Legal Protection, Termination of Employment, Urgent Violations, Job Creation.

³ Student, Graduate Programme, Master of Law, Universitas Gadjah Mada, Jakarta
(zakyrabbani45@gmail.com)

⁴ Lecturer, Faculty of Law, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta(ari.hernawan@rocketmail.com)