

TINJAUAN TERHADAP PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK SEBAGAI ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

INTISARI

Oleh:

Yuni Annisa¹ dan Murti Pramuwardhani Dewi²

Penelitian dalam tesis ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) makna pelanggaran bersifat mendesak sebagai alasan pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 52 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 berdasarkan penafsiran bahasa (*intrepretasi gramatikal*); dan 2) Ketentuan Pasal 52 Ayat (2) dan (3) PP No. 35 Tahun 2021 jika dikaitkan dengan asas praduga tak bersalah (*presumption of innocent*).

Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan jenis penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan penelitian kepustakaan yang meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier serta dilengkapi dengan wawancara sebagai pendukung data sekunder. Analisis yang digunakan adalah metode analisis kualitatif dengan menafsirkan bahan-bahan hukum melalui metode penafsiran gramatikal untuk menjelaskan mengenai makna pelanggaran bersifat mendesak sebagai alasan pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 52 Ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 dan penafsiran perbandingan hukum untuk membahas mengenai ketentuan Ketentuan Pasal 52 Ayat (2) dan (3) PP No. 35 Tahun 2021 jika dikaitkan dengan asas praduga tak bersalah (*presumption of innocent*).

Hasil dari penelitian tesis ini menunjukkan bahwa Pelanggaran bersifat mendesak sebagai alasan pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 adalah pelanggaran yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan/atau perjanjian kerja bersama yang mana pelanggaran tersebut memiliki ciri khas yang ditandai dengan harus segera ditindaklanjuti dan diselesaikan dengan dilakukan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan Pasal 52 ayat (2) dan (3) Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 dinilai bertentangan dengan asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*).
Kata Kunci: Pelanggaran bersifat mendesak, Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021.

¹ Mahasiswa Magister Hukum, Konsentrasi Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

² Dosen Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

AN ASSESSMENT OF URGENT VIOLATION AS A REASON FOR TERMINATION OF EMPLOYMENT

ABSTRACT

By:

Yuni Annisa³ and Murti Pramuwardhani Dewi⁴

The research in this thesis intends to gain an insight on and analyze 1) the meaning of urgent violation as a reason for termination of employment following Article 52 Act (2) of the Governmental Ordinance No. 35, 2021 by the virtue of grammatical and linguistic interpretation; and 2) the regulation of Article 52 Act (2) and (3) of the Governmental Ordinance No. 35, 2021 in relation to the principle of presumption of innocence.

This is a descriptive, normative law literature research that includes primary law materials, secondary law materials, and tertiary law materials, in addition to interviews as secondary supporting data. The analysis used is a qualitative analysis method by grammatically and linguistically interpreting the law materials to describe the meaning of urgent violation as a reason for termination of employment following Article 52 Act (2) of the Governmental Ordinance No. 35, 2021 and interpreting a law comparison to discuss the regulation of Article 52 Act (2) and (3) of the Governmental Ordinance No. 35, 2021 in relation to the principle of presumption of innocence.

The research results show that Article 52 Act (2) of the Governmental Ordinance No. 35, 2021 defines urgent violation as a reason for termination of employment as violations that had been determined in the work agreement, company regulations, and/or collective labour agreement. Those violations have characteristic that are characterized by having to be immediately followed up and resolved with the termination of employment. The regulations set forth within Article 52 Act (2) and (3) of the Governmental Ordinance No. 35, 2021 deems contradictory to the principle of presumption of innocence.

Keywords: Urgent violations, Termination of employment, Governmental Ordinance No. 35 of 2021.

³ A student of Masters of Law, majoring in Laws of Business, Faculty of Law, Gadjah Mada University of Yogyakarta.

⁴ A lecturer of the Laws of Business major, Faculty of Law, Gadjah Mada University of Yogyakarta.