

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
KARENA ALASAN MELAKUKAN PELANGGARAN YANG
BERSIFAT MENDESAK PASCA BERLAKUNYA
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020
TENTANG CIPTA KERJA**

Yohanes Sulung Hasiando¹, Ari Hernawan²

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja karena alasan melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak pasca berlakunya Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan untuk mengetahui serta menganalisis dampak yang ditimbulkan terhadap pengaturannya dari perspektif Pengusaha.

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif empiris. Penelitian normatif dilakukan utamanya dengan memilih bahan Pustaka atau data sekunder. Penelitian hukum empiris dilakukan utamanya dengan meneliti data primer. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kepustakaan menggunakan cara dokumentasi dengan alat pengumpulan data adalah studi dokumen. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian lapangan menggunakan cara wawancara dengan alat pengumpulan data adalah pedoman wawancara.

Hasil penelitian menyimpulkan pertama, Pengaturan terhadap pemutusan hubungan kerja karena alasan melakukan pelanggaran bersifat mendesak pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja terdapat dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pengaturan tersebut walau identik dengan ketentuan Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan namun berbeda dalam implementasi karena tidak dapat diterapkan secara langsung oleh pengusaha tanpa adanya pengaturan terlebih dahulu dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama serta terbebas dari kewajiban pemberitahuan maksud dan alasan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan ketentuan Pasal 52 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Kedua, berdasarkan perspektif pengusaha, pengaturan ketentuan pelanggaran bersifat mendesak berdampak positif bagi dunia usaha karena telah memberikan kepastian hukum. Pengusaha memiliki landasan hukum dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak sehingga dapat segera mengganti posisi kosong yang ditinggalkan pekerja tersebut.

Kata Kunci : Pemutusan Hubungan Kerja, Pelanggaran Bersifat Mendesak, Undang-Undang Cipta Kerja

¹Mahasiswa Magister Hukum Bisnis, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta ([yohannessulung@mail.ugm.ac.id](mailto:yohannessulung@gmail.com))

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

**JURIDICAL REVIEW ON TERMINATION OF EMPLOYMENT
RELATIONSHIP FOR REASONS OF COMMITTING
AN URGENT VIOLATIONS AFTER ENACTMENT
OF LAW NUMBER 11 YEAR 2020
CONCERNING JOB CREATION**

Yohanes Sulung Hasiando³, Ari Hernawan⁴

ABSTRACT

This research aims to identify and analyze how the regulation regarding termination of employment for reasons of committing an urgent violation after the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation and to determine and analyze the impact on the arrangement from Employer perspective.

This research is descriptive analytical. The type of research used is empirical normative research. Normative research is carried out primarily by selecting library materials or secondary data. Empirical legal research is conducted primarily by examining primary data. Collecting data used in library research using documentation method with data collection tool is document study. Collecting data used in field research using interviews with data collection tools is an interview guide.

The results of the research conclude that first, the regulation of termination of employment for reasons of committing an urgent violation after the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning job creation is regulated in Article 52 paragraph (2) of Government Regulation Number 35 of 2021. Although the provisions of Article 52 paragraph (2) are identical to the provisions of Article 158 paragraph (1) of the Manpower Act, but differs in implementation because it cannot be applied directly by employers without prior arrangement in work agreements (Perjanjian Kerja), company regulations (Peraturan Pemerintah) and collective labor agreements (Perjanjian Kerja Bersama) and this provision applies free from the obligation to notify workers of the intent and reason for termination of employment to workers and/or trade unions/labor unions in accordance with the provisions of Article 52 paragraph (3) Government Regulation Number 35 of 2021. Second, from the perspective of the employer, the regulation of provisions for violations that are urgent have a positive impact on the business world because it has provided legal certainty. These provisions have provided justice for both entrepreneurs and employees who have good performance and character.

Keywords : work termination, urgent violation, Job Creation Act

³Student at Postgraduate Program Business of Magister of Law of Gadjah Mada University (yohannessulungh@mail.ugm.ac.id)

⁴ Lecturer of Faculty of Law of Gadjah Mada University