

# REKONSTRUKSI PENGATURAN SERIOUS MISCONDUCT DALAM HUBUNGAN KERJA INDONESIA MELALUI LENSA YURISPRUDENSI DAN HUKUM KOMPARATIF

**Sugeng Santoso PN**

Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan, Indonesia.

E-mail: [sugeng.santoso@lecturer.uph.edu](mailto:sugeng.santoso@lecturer.uph.edu)

**Andari Yurikosari**

Fakultas Hukum, Universitas Trisakti, Indonesia

E-mail: [andari.y@trisakti.ac.id](mailto:andari.y@trisakti.ac.id)

**Alivia Hasnanda Sakina Maheswari**

School of Business & Management, Institut Teknologi Bandung, Indonesia.

E-mail: [aliviahasnanda@gmail.com](mailto:aliviahasnanda@gmail.com)

**Unggul Prayudho Satriyo**

School of International Law, Phd Student, Southwest University of Political Science and Law, People's Republic of China.

E-mail: [satriyo\\_court@yahoo.co.id](mailto:satriyo_court@yahoo.co.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji ketidakpastian hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) akibat pelanggaran berat (*serious misconduct*) di Indonesia setelah pembatalan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan oleh Mahkamah Konstitusi. Meskipun pemerintah telah memperkenalkan konsep “pelanggaran bersifat mendesak” melalui PP No. 35 Tahun 2021, kebijakan ini dinilai belum memberikan parameter objektif yang jelas sehingga memicu perbedaan penafsiran di tingkat pengadilan. Dengan metode penelitian yuridis-normatif dan pendekatan komparatif terhadap sistem hukum di Singapura, Malaysia, dan Inggris, riset ini mengusulkan rekonstruksi hukum yang memisahkan antara tanggung jawab industrial dan proses pidana. Hasil penelitian merekomendasikan agar Indonesia mengadopsi prinsip *due inquiry* (penyelidikan internal yang adil) dan doktrin *repudiatory breach* untuk menilai pelanggaran kontrak secara mandiri tanpa harus menunggu putusan pidana, guna menjamin kepastian hukum bagi pengusaha sekaligus melindungi hak konstitusional pekerja.

**Kata Kunci:** *hukum komparatif; kepastian hukum; pelanggaran berat; pemutusan hubungan kerja (PHK).*

## ABSTRACT

*This study examines legal uncertainty in employment termination (dismissal) due to serious misconduct in Indonesia following the annulment of Article 158 of the Manpower Law by the Constitutional Court. Although the government has introduced the concept of “urgent violations” through Government Regulation No. 35 of 2021, this policy is considered to lack clear objective parameters, thereby triggering differing interpretations at the judicial level. Using a normative juridical research method and a comparative approach to legal systems in Singapore, Malaysia, and the United Kingdom, this study proposes a legal reconstruction that separates industrial responsibility from criminal proceedings. The findings recommend that Indonesia adopt the principles of due inquiry (a fair internal investigation) and the doctrine of repudiatory breach to independently assess contractual violations without having to wait for a criminal verdict, in order to ensure legal certainty for employers while simultaneously protecting the constitutional rights of workers.*

**Keywords:** *comparative law; legal certainty; serious misconduct; employment termination (dismissal).*

## A. PENDAHULUAN

Pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pelanggaran berat menjadi salah satu isu paling kompleks dalam hubungan industrial<sup>1</sup>. Pengusaha berupaya menjaga disiplin dan stabilitas usaha, sementara pekerja menuntut perlindungan atas hak pekerjaan mereka. Ketegangan ini semakin nyata karena perubahan kebijakan hukum yang terus berkembang. Riset terbaru menunjukkan bahwa kecenderungan global dalam hukum ketenagakerjaan mulai bergeser dari pendekatan sanksi pidana menuju penguatan mekanisme disiplin internal sebagai bentuk otonomi kontraktual antara pengusaha dan pekerja<sup>2</sup>. Regulasi mengenai PHK awalnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian direvisi melalui Undang-Undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021. Namun, arah hukum PHK karena pelanggaran berat sebenarnya sudah berubah sejak Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang membatalkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Putusan tersebut melarang pengusaha melakukan PHK sepihak dan mewajibkan adanya putusan pidana berkekuatan hukum tetap jika pelanggaran yang dituduhkan mengandung unsur pidana<sup>3</sup>.

Kebijakan ini kemudian menimbulkan persoalan baru. Proses PHK menjadi panjang dan tidak pasti karena harus menunggu putusan pengadilan pidana<sup>4</sup>. Kondisi ini menciptakan kekosongan norma dan ambiguitas dalam praktik hubungan industrial. Pengenalan istilah “pelanggaran yang bersifat mendesak” dalam Peraturan Pemerintah (PP) 35/2021 semakin memperluas ruang tafsir, sehingga pelaksanaannya sering menimbulkan perbedaan penilaian antara pekerja dan pengusaha<sup>5</sup>. Akibatnya, banyak sengketa PHK berujung pada ketidakpastian hukum yang merugikan kedua belah pihak. Pengusaha khawatir terhadap potensi gugatan, sementara pekerja merasa perlindungan hukumnya semakin lemah<sup>6</sup>. Situasi ini menunjukkan perlunya kejelasan norma dan mekanisme yang adil agar keseimbangan antara kepentingan usaha dan perlindungan pekerja dapat terjaga.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk menutup kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dan praktik peradilan dalam kasus PHK karena pelanggaran

<sup>1</sup>Ahmed Eldakak, “The Power of the Employer to Terminate Employment Contracts: A Comparative Study between the UAE and Egypt,” *Arab Law Quarterly* 37, no. 5 (2023): 599–619, <https://doi.org/10.1163/15730255-bja10132>; Sonhaji, “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja,” *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 1 (2019): 60–78, <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.60-78>; Fomina E.E., “Degree of Guilt of the Participants in the Industrial Injury. Research Results,” *Bezopasnost’ Truda v Promyshlennosti*, no. 9 (2022): 34–39, <https://doi.org/10.24000/0409-2961-2022-9-34-39>; Dwi Tatak Subagiyo, “JURIDICAL ISSUES IN EMPLOYMENT TERMINATION DUE TO FORCE MAJEURE,” *Indonesia Private Law Review* 5, no. 1 (2024), <https://doi.org/https://doi.org/10.25041/ipr.v5i1.3156>; Mohammad Muslim Al-Zawahreh and Shams Bashar Yasser Al Khatib, “A Legal Analysis of Digital Employment Contract Termination by Unilateral Will,” 2026, 221–34, [https://doi.org/10.1007/978-3-031-95310-1\\_18](https://doi.org/10.1007/978-3-031-95310-1_18); Mohammad Muslim Al-Zawahreh and Shams Bashar Yasser Al Khatib, “A Legal Analysis of Digital Employment Contract Termination by Unilateral Will,” *Studies in Systems, Decision and Control* 277 (2026), [https://doi.org/10.1007/978-3-031-95310-1\\_18](https://doi.org/10.1007/978-3-031-95310-1_18).

<sup>2</sup>Tamás Gyulavári and Emanuele Menegatti, “Who Regulates Employment? Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources,” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 38, no. 1 (2022): 31–52, <https://doi.org/https://doi.org/10.54648/ijcl2022002>; Leiyang Sun, “Labor Law and Human Resource Management: Legal Disputes and Management Strategies in Labor Relations,” *Cadernos de Dereito Actual*, no. 29 (2025): 107–22, <https://www.cadernosdereitoactual.es/index.php/cadernos/article/view/1351>.

<sup>3</sup>Abdul Hadi, “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap,” *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* 10, no. 2 (2018).

<sup>4</sup>Emilya Yolanda R. and Gunardi, “PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KARENA KESALAHAN BERAT BERDASARKAN PUTUSAN MK NO. 012/PUU-I/2003,” *Jurnal Hukum Adigama* 4, no. 2 (2021).

<sup>5</sup>Rusti Margareth Sibuea, “Problematika Ketentuan PHK Karena Kesalahan Berat Problematika Ketentuan PHK Karena Kesalahan Berat,” 2020, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/problematika-ketentuan-phk-karena-kesalahan-berat-lt-5deddfb425d37/>.

<sup>6</sup>BBC News, “Tiga Hal Penting Dalam Putusan MK Soal UU Ciptaker Yang Bakal Berpengaruh Besar Pada Gaji Karyawan Dan Ekonomi Indonesia,” November 5, 2924, <https://www.bbc.com/indonesia/articles/c4gmr4n3dz3o>; Sun, “Labor Law and Human Resource Management: Legal Disputes and Management Strategies in Labor Relations.”

berat. Inkonsistensi antara aturan tertulis (*ius constitutum*) dan penerapannya di pengadilan menyebabkan ketidakpastian hukum yang merugikan kedua pihak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada analisis terhadap gap antara ketentuan normatif dan praktik yudisial dalam penentuan PHK berdasarkan *serious misconduct*. Tujuan utamanya adalah merekonstruksi model hukum PHK pelanggaran berat yang mampu menyeimbangkan keadilan prosedural bagi pekerja dan kepastian hukum bagi pengusaha. Fokus ini dijabarkan melalui dua pertanyaan utama: (1) bagaimana evolusi konsep *serious misconduct* dari UU Nomor 13 Tahun 2003 hingga PP Nomor 35 Tahun 2021, dan (2) bagaimana hasil kajian hukum serta perbandingan dengan praktik di Malaysia, Singapura, dan Inggris dapat memberikan perspektif baru bagi pembaruan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung hanya mengkritik dualisme regulasi, riset ini memberikan model prosedural hasil sintesis praktik yurisprudensi di tiga negara. Pemilihan Singapura, Malaysia, dan Inggris sebagai negara pembanding didasarkan pada kesamaan akar hukum *common law* yang telah memiliki standar *due inquiry* dan *gross misconduct* yang mapan, sehingga relevan untuk dijadikan komparasi dalam memperjelas ambiguitas parameter “pelanggaran mendesak” di Indonesia.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum ini menggunakan metode pendekatan yuridis-normatif, dengan fokus utama pada bahan hukum primer dan kajian bahan pustaka atau data sekunder yang meliputi literatur hukum nasional dan internasional, doktrin ketenagakerjaan, dan yurisprudensi terkait termasuk Surat EDaran Mahkamah Agung (SEMA) sebagai panduan teknis peradilan<sup>7</sup>. Bahan hukum primer mencakup instrumen regulasi fundamental seperti UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, PP No. 35 Tahun 2021, dan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003, serta kompitasi regulasi ketenagakerjaan dari Singapura, Malaysia, dan Inggris. Guna menghasilkan analisis yang komprehensif, tiga pendekatan utama diterapkan. Pendekatan konseptual membedah doktrin-doktrin hukum untuk membangun fondasi teoretis yang kuat. Pendekatan kasus dilakukan melalui analisis yurisprudensi guna memahami implementasi norma hukum dalam praktik peradilan. Terakhir, pendekatan komparatif membandingkan regulasi ketenagakerjaan domestik dengan hukum di negara lain untuk mengidentifikasi keunggulan dan kelemahan sistem sebagai bahan evaluasi kritis.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Landasan Teoritis: Evolusi Konseptual *Serious Misconduct* dalam Hukum

Pelanggaran berat, sering disebut “*serious misconduct*” atau “*gross misconduct*”, mengacu pada pelanggaran signifikan yang dilakukan karyawan yang secara fundamental merusak kepercayaan dan keharmonisan yang hakiki di tempat kerja. Pelanggaran ini mencakup pelanggaran berat seperti pencurian dan penipuan (*theft and fraud*), kekerasan fisik atau bullying (*physical violence or bullying*), pelecehan dan diskriminasi (*harassment and discrimination*), insubordinasi serius (*serious insubordination*), pelanggaran serius terhadap peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (*serious breaches of health and safety regulations*), ketidakmampuan di tempat kerja karena narkoba atau alkohol (*incapacity at work due to drugs or alcohol*), kerusakan properti perusahaan (*damage to company property*), pembocoran informasi rahasia perusahaan (*breach of confidentiality*)<sup>8</sup>.

<sup>7</sup>Nasir Majeed, Amjad Hilal, and Arshad Nawaz, “Doctrinal Research in Law: Meaning, Scope and Methodology,” *Bulletin of Business and Economics (BBE)* 12, no. 4 (2023): 559–63, <https://doi.org/10.61506/01.00167>.

<sup>8</sup>Susan A. Coetzee, “A Legal Perspective on Sexual Grooming Behaviours as Professional Boundary Violations,” *Potchefstroom Electronic Law Journal* 27, no. 27 (2024), <https://doi.org/10.17159/1727-3781/2024/v27i0a16890>; Timothy I. C. Cu-

Di banyak yurisdiksi hukum, serious misconduct termasuk pelanggaran fundamental terhadap kontrak yang merusak akar kepercayaan dalam hubungan kerja. Oleh karena itu, pengusaha memiliki hak hukum untuk melakukan pemecatan seketika (*summary dismissal*) tanpa kewajiban memberikan masa pemberitahuan atau kompensasi pengganti pemberitahuan. Namun, penting untuk ditegaskan bahwa ‘segera’ di sini bukan berarti ‘sewenang-wenang’; tindakan tersebut tetap wajib didahului oleh proses investigasi internal atau *due inquiry* yang adil untuk membuktikan fakta pelanggaran secara objektif sebelum keputusan PHK dijatuhkan.

Pemberi kerja diwajibkan untuk mengikuti prosedur disiplin yang adil dan komprehensif, termasuk melakukan investigasi internal yang objektif sebelum mengambil keputusan apa pun terkait pemutusan hubungan kerja<sup>9</sup>. Kerangka kerja pelanggaran tata kelola berat diinformasikan melalui undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan internal perusahaan, seperti peraturan dan perjanjian tawar-menawar kolektif, yang memastikan keseimbangan yang cermat antara melindungi kepentingan pengusaha dan menjaga hak-hak karyawan.

Kesalahan berat dalam konteks hukum perburuhan di Indonesia tidak memberikan definisi eksplisit di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Namun Pasal 158 ayat (1) sebelum dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi telah memberikan kualifikasi denotatif melalui berbagai tindakan yang diindikasikan sebagai kategori kesalahan berat. Kesalahan berat mencakup tindakan berikut: “

- a. Melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan
- c. Mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja
- d. Melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja
- e. Menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja
- f. Membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
- g. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan

---

bitt, Ken R. Wooden, and Karl A. Roberts, “A Machine Learning Analysis of Serious Misconduct among Australian Police,” *Crime Science* 9, no. 1 (2020); Eldakak, “The Power of the Employer to Terminate Employment Contracts: A Comparative Study between the UAE and Egypt”; Paula Martins Nunes, Teresa Proença, and Mauro Enrique Carozzo Todaro, “Adaptation and Validation of Self-Report Job Precariousness Scale for Brazilian Gig Work Context,” *RAE Revista de Administração de Empresas* 64, no. 5 (2024): 1–29, <https://doi.org/10.1590/S0034-759020240502>; TCW Global, “Gross Misconduct,” <https://www.tcwglobal.com/payrolling-terms/gross-misconduct>; Carolyn Wiley, “Reexamining Perceived Ethics Issues and Ethics Roles among Employment Managers,” *Journal of Business Ethics* 17, no. 2 (1998): 147–61, <https://doi.org/10.1023/a:1005795731002>. there is a scarcity of literature where sexual grooming behaviours are linked to professional boundary violations and on the handling of these behaviours from a legal perspective. Such information would be most valuable to school principals, departments of education, bodies overseeing the teaching profession and forums and courts that consider cases dealing with educator-on-learner sexual grooming. Following on an article titled “Sexual Grooming of Children in Teaching as a Trust Profession in South Africa” the author, in this article, concentrates on sexual grooming behaviours as professional boundary violations. She not only links typical grooming behaviours with professional boundary violations but also considers the law and policy that governs it, and which would apply when dealing with such as a breach of the South African Council for Educators Code of Professional Ethics, and or misconduct. Sexual grooming behaviours are associated with the violation of professional relationship boundaries which protect learners from the abuse of power and trust, inappropriate communication, educators exceeding their tasks and roles, educators physically abusing learners and educators invading learners’ personal space and privacy. To allege that an educator has committed a professional boundary violation it is essential to distinguish between boundary violations which are acceptable and boundary violations that are inappropriate and part of sexual grooming. The author suggests a test that can be used to make this distinction and that would make it possible to deal with boundary violations before a sexual grooming pattern forms. The article is concluded with recommendations inter alia to rephrase section 17(1)

<sup>9</sup>Timothy I.C. Cubitt, Ken R. Wooden, and Karl A. Roberts, “A Machine Learning Analysis of Serious Misconduct among Australian Police,” *Crime Science* 9, no. 1 (2020): 1–13, <https://doi.org/10.1186/s40163-020-00133-6>; Albert Guthrie, “The Dismissal of Workers Covered by Return to Work Provisions under Workers Compensation Laws,” *Journal of Industrial Relations* 44, no. 4 (2002): 545–61, <https://doi.org/10.1111/1472-9296.00064>.

- h. Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja
- i. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara
- j. Melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.<sup>10</sup>

#### a. Revolusi Perjalanan Hukum Ketenagakerjaan terkait “*serious misconduct*”

Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 yang dikeluarkan pada 28 Oktober 2004 menjadi *turning point* dalam pembatalan Pasal 158 dan Pasal 160 ayat (1) UUK khususnya terkait pengaturan PHK karena pelanggaran berat<sup>11</sup>. Paradigma PHK tersebut berubah dari kewenangan yang berpusat di pengusaha (*employer-centric*) menjadi pendekatan yang menggarisbawahi perlindungan hak konstitusional pekerja dan asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocence*). Hal ini dilakukan atas permohonan beberapa organisasi serikat buruh Indonesia yang memohon pengujian materil atas ketentuan Pasal 158, 159, 160 UU Ketenagakerjaan<sup>12</sup>. Pada pertama ini Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dianggap melanggar asas praduga tidak bersalah sebagaimana harusnya dijamin dalam Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 yang menekankan bahwa:

“*segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya*”.

Era kedua adalah putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU-I/2003 pada 28 Oktober 2004<sup>13</sup>, pada putusan tersebut menciptakan kekosongan normatif karena tidak adanya solusi alternatif atas bagaimana pengusaha menangani kasus pelanggaran berat yang jelas terjadi namun pidananya belum selesai. Kemudian sebagai tindak lanjut, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan SE.13/MEN/SJ-KH/I/2005 yang menyatakan bahwa „PHK dapat dilakukan apabila putusan pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap..“ SE ini memperkenalkan „alasan mendesak“ tanpa memberikan deskripsi lebih lanjut.

Era Ketiga adalah pada tahun 2015 dimana Mahkamah Agung mengeluarkan SEMA No. 3 Tahun 2015 butir B angka 2 huruf e yang menyatakan dalam hal terjadi „PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan pelanggaran berat berdasarkan Pasal 158 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT).“<sup>14</sup>. Namun surat edaran pada hakikatnya merupakan peraturan kebijakan dan tidak termasuk peraturan perundang-undangan yang keberadaannya tidak dapat mengalahkan kekuatan Putusan MK.

Era keempat adalah ketika DPR bersama Presiden mengesahkan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja pada tanggal 5 Oktober 2020 dengan menggunakan metode Umnibus

<sup>10</sup>Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, “Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk,” 2015, <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori>.

<sup>11</sup>Ahmad Fahmi U.Z. and Arinto Nugroho, “ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK YANG TERKUALIFIKASI PERBUATAN PIDANA TANPA PEMBERITA-HUAN,” *Novum : Jurnal Hukum* 10, no. 3 (2023), <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.47606>; Yovita Putri Hardiani and Dipo Wahyoeno, “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGURUS SERIKAT PEKERJA ATAS TINDAKAN PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA OLEH PERUSAHAAN,” *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2, no. 1 (2022): 546–67, <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i1.150>.

<sup>12</sup>FAIZATUL Laily and BAMBANG PANJI Gunawan, “PERLINDUNGAN HUKUM UNTUK KARYAWAN YANG MENGALAMI PENGAKHIRAN KERJA AKIBAT PELANGGARAN BERAT,” *Jurnal Reformasi Hukum*. 2, no. 1 (2021): 6–11, <https://doi.org/10.51804/jrhces.v2i1.878>.

<sup>13</sup>Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, “Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003” (Indonesia, 2004), [https://www.mkri.id/public/content/persidangan/risalah/risalah\\_sidang\\_9095\\_perkara\\_012-puu-i-2003.pdf](https://www.mkri.id/public/content/persidangan/risalah/risalah_sidang_9095_perkara_012-puu-i-2003.pdf).

<sup>14</sup>Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, “Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk.”

Law. Namun secara eksplisit tidak menghidupkan kembali Pasal 158 yang telah dibatalkan. Kemudian pada tanggal 25 November 2021, Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan terhadap pengajuan formil UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa pembentukan UU No. 11/2020 bertentangan dengan UUD NKRI 1945, namun masih tetap berlaku sampai dengan dilakukannya perbaikan dengan jangka perbaikan maksimal dua tahun<sup>15</sup>.

Era kelima, adalah penerbitan aturan pemerintah PP No. 35 Tahun 2021 mengenai Perjanjian kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai peraturan pelaksana dari UU Cipta Kerja<sup>16</sup>. PP 35/2021 inilah yang pertama kali memperkenalkan secara eksplisit konsep „pelanggaran bersifat mendesak“ sebagai pengganti „pelanggaran berat“ dalam Pasal 158 yang telah dibatalkan.

Era keenam adalah pengeluran Perppu No. 2 Tahun 2022 mengenai Cipta Kerja yang dikeluarkan oleh Presiden Joko Widodo dengan alasan „kepentingan memaksa“ akibat global, kenaikan harga energi dan pangan, perubahan iklim, dan tangguhannya rantai pasokan yang berdampak pada perekonomian nasional<sup>17</sup>. PP 35/2021 tetap berlaku dan mencabut UU Cipta Kerja versi 2020 yang digantikan dengan Perppu. Namun pada 21 Maret 2023, DPT menyetujui Perppu No. 2 tahun 2022 dalam Rapat Paripurna dengan menetapkannya menjadi UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Tabel 1. Pasal-Pasal Kunci dalam perjalanan Hukum „Pelanggaran Berat“

No.	Peraturan	Pasal	Fokus/Isi Utama	Status Saat Ini	Catatan Penting
1	UU 13/2003	Pasal 158-159	Mengatur pelanggaran berat dan tata cara PHK.	Dibatalkan oleh Putusan MK 012/2003.	Tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sejak 28 Oktober 2004. Identik dengan contoh “Pelanggaran Bersifat Mendesak” dalam PP 35/2021.
2	UU 13/2003	Pasal 160	Mengatur PHK karena pekerja ditahan pihak berwajib.	Masih berlaku (Ayat 6), namun inkonsisten dengan spirit Putusan MK 012/2003.	PHK dapat dilakukan setelah 6 bulan penahanan tanpa penetapan PPHI.
3	UU 11/2020 (Cipta Kerja)	Pasal 81 (Mengubah Pasal 151 UU 13/2003)	Mengubah prosedur PHK dengan menghilangkan kewajiban perundingan bipartit yang wajib.	Cacat Formil berdasarkan Putusan MK 91/PUU-XVIII/2020.	

<sup>15</sup>Mahkamah Konstitusi RI, “PUTUSAN Nomor 52/PUU-XXIII/2025” (Indonesia, 2020), [https://s.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/putusan\\_mkri\\_13172\\_1758093504.pdf](https://s.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/putusan_mkri_13172_1758093504.pdf).

<sup>16</sup>BPK RI, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja,” 2021, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>.

<sup>17</sup>Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, “Pemerintah Terbitkan Perpu Cipta Kerja,” Setkab.go.id, 2022, <https://setkab.go.id/pemerintah-terbitkan-perppu-cipta-kerja/>.

4	UU 11/2020 (Cipta Kerja)	Pasal 185 huruf b	Memberikan delegasi kepada Peraturan Pemerintah untuk mengatur lebih lanjut tentang PHK.	Dasar hukum penerbitan PP 35/2021.	
5	PP 35/2021	Pasal 36	Mengatur alasan-alasan PHK secara umum dan memberikan batasan yang jelas.	Berlaku.	
6	PP 35/2021	Pasal 52 ayat (1)	PHK setelah diberikan surat peringatan ketiga. Pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.	Berlaku.	
7	PP 35/2021	Pasal 52 ayat (2)	PASAL INTI - PHK karena pelanggaran bersifat mendesak (diatur dalam PK/PP/PKB). Pekerja hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah.	Berlaku.	Penjelasan ayat (2) memberikan contoh-contoh pelanggaran yang identik dengan Pasal 158 UU 13/2003 (yang dibatalkan).
8	PP 35/2021	Pasal 52 ayat (3)	PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dapat dilakukan tanpa surat pemberitahuan PHK.	Berlaku.	
9	PP 35/2021	Pasal 39 ayat (2) & (3)	Mengatur bahwa jika pekerja menolak PHK, harus ada perundingan bipartit.	Berlaku.	Bertentangan dengan Pasal 52 ayat (3) yang memperbolehkan PHK tanpa pemberitahuan.
10	UU 6/2023 (Perppu 2/2022)	Pasal-pasal terkait PHK	Pada dasarnya „copy-paste“ dari UU 11/2020 (Cipta Kerja) dengan perubahan minimal. Tetap memberikan delegasi kepada PP.	Berlaku.	PP 35/2021 tetap berlaku sebagai peraturan pelaksana.

Sumber: Tabel diolah penulis

## b. Konsep Pelanggaran Bersifat Mendesak dalam PP No. 35 Tahun 2021

Konsep “pelanggaran mendesak” sebagaimana diuraikan dalam PP 35/2021 merupakan upaya legislatif untuk mengatasi permasalahan yang timbul dari Putusan Mahkamah Konstitusi 012/PUU-I/2003. PP 35/2021 inilah untuk pertama kalinya memperkenalkan secara eksplisit konsep „pelanggaran bersifat mendesak“ sebagai substitusi „pelanggaran berat“ dalam Pasal 158 yang telah dibatalkan.

Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021:

*“Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh dengan alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan*

*perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan Pekerja/Buruh dapat memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah.”*

Pasal 52 ayat (3) PP 35/2021:

*“Dalam hal PHK dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pengusaha dapat melakukan PHK tanpa surat pemberitahuan PHK.”*

Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 memberikan contoh-contoh pelanggaran bersifat mendesak yang identik secara persamaan kata dengan Pasal 158 ayat (1) UU 13/2003 yang telah dibatalkan:

*“Pelanggaran bersifat mendesak yang dapat diatur dalam Perjanjian Kerja Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama sehingga Pengusaha dapat langsung memutuskan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh..”*

Namun, inisiatif ini belum secara efektif menyelesaikan kerumitan karena terdapat pengabaian Putusan Mahkamah Konstitusi, konflik internal dalam sistem Hukum, dan ambiguitas yang justru memperburuk ketidakpastian hukum. Seperti SE Menakertrans 13/2005 dan SEMA 3/2015. Terdapat risiko signifikan bahwa undang-undang ini dapat menghadapi gugatan di Mahkamah Konstitusi, mengingat kemiripannya dengan Pasal 158 yang telah dibatalkan.

Kembali lagi, PP 35/2021 tidak mengatasi masalah esensial yang menyebabkan Pasal 158 dibatalkan oleh MK. Tentu hal ini berimplikasi bagi lemahnya perlindungan pekerja yang belum terselesaikan. Menurut penulis, aspek esensial tidak hanya sekadar pemulihan ketentuan yang telah dicabut dengan terminologi yang berbeda, melainkan evaluasi ulang menyeluruh terhadap pendekatannya. Evaluasi ulang ini harus memprioritaskan perlindungan hak konstitusional pekerja, khususnya asas praduga tak bersalah, sekaligus memfasilitasi penyelesaian perselisihan industrial yang efektif.

## **2. Analisis Perundang-undangan, Implementasi dan Tantangan Prosedural**

Secara normatif, PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/pekerja yang bersangkutan. Jika perundingan bipartit gagal dalam 30 hari kerja, perselisihan harus diselesaikan melalui mekanisme tripartit (mediasi, konsiliasi, atau arbitrase) maupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)<sup>18</sup>. Dalam kasus tertentu seperti mengandung unsur pidana, keharusan menunggu putusan telah membuat proses PHK menjadi sangat panjang dan tidak efisien. Konsekuensi dari proses yang berlarut-larut dan mahal ini adalah dorongan yang kuat bagi pengusaha untuk mencari jalan keluar praktis di luar jalur litigasi formal. Praktik yang paling umum adalah penyelesaian melalui perjanjian bersama atau pengunduran diri, di mana pengusaha memberikan sejumlah pembayaran finansial kepada pekerja untuk mengamankan pengakhiran hubungan kerja secara segera<sup>19</sup>.

Peningkatan penyelesaian di ranah privat ini, meskipun cepat, secara paradoks mengurangi peran PHI dan pengadilan sebagai penjamin keadilan prosedural. Hal ini berpotensi merugikan pekerja yang memiliki daya tawar lemah, mengaburkan perbedaan antara PHK yang sah dan PHK yang dipaksakan, yang merupakan kegagalan sistematis dalam mewujudkan keadilan prosedural yang menjadi tujuan putusan pengadilan.

<sup>18</sup>Ida Hanifah, “Non-Litigation Dispute Resolution Based on Labor Law in Indonesia,” *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.30596/dll.v9i1.18058>.

<sup>19</sup>Willy Farianto, “Penerapan PHK Karena Kesalahan Berat Pasca Putusan MK,” *hukumonline.com*, 2025, <https://www.hukumonline.com/berita/a/penerapan-phk-karena-kesalahan-berat-pasca-putusan-mk-lt4fde49d6569fc/>.

#### a. Ketidakpastian Hukum dalam Praktek Ad Hoc

Sistem hukum saat ini menampilkan ketidakpastian yang signifikan. Salah satu kritik akademik terhadap Putusan MK 012/2003 adalah ketidaksempurnaan dalam mengatasi semua aspek diskriminatif dalam PHK karena alasan pidana. Misalnya, MK hanya membatalkan Pasal 160 ayat (1) UUK tetapi tidak sepenuhnya mengatasi Pasal 160 ayat (6) UUK. Dalam konteks ini, seorang pekerja yang ditahan oleh pihak berwajib dan tidak dapat melaksanakan pekerjaan selama lebih dari enam bulan, bahkan tanpa adanya putusan pidana *inkracht*, dapat di-PHK tanpa penetapan PHI<sup>20</sup>. Peningkatan penyelesaian di ranah privat ini, meskipun efisien secara waktu dan biaya, secara paradoks mengurangi peran PHI dan pengadilan sebagai penjamin keadilan prosedural. Praktik ini berpotensi merugikan pekerja dengan daya tawar lemah, mengaburkan perbedaan antara PHK yang sah dan PHK yang dipaksakan, suatu kegagalan sistematis dalam mewujudkan keadilan prosedural yang menjadi tujuan putusan Mahkamah Konstitusi.

Di tengah ketidakpastian terutama dalam implementasi pasca Putusan MK 012/2003, pengusaha semakin mengandalkan dokumen internal seperti Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) untuk mencantumkan *serious misconduct* sebagai dasar pemutusan kontrak. Dengan merumuskan pelanggaran berat sebagai «alasan kontraktual» yang merusak fundamental hubungan kerja, pengusaha berusaha menciptakan dasar hukum yang independen dari proses pidana, memungkinkan PHK segera atas dasar hilangnya kepercayaan<sup>21</sup>.

#### b. Tinjauan Putusan Mahkamah Agung (MA) dan Judicial Reasoning

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dengan kewenangan menyelesaikan sengketa PHK, seringkali menjadi arena di mana ketidakpastian pasca-MK 012/2003 terwujud dalam bentuk disparitas putusan. Ketidakjelasan standar pembuktian pelanggaran berat setelah pembatalan Pasal 158 UUK telah menjadi isu utama yang disorot dalam banyak artikel jurnal hukum.

Mahkamah Agung (MA) berupaya memberikan pedoman melalui Rumusan Kamar yang relevan dengan PHK pelanggaran berat. Secara khusus, SEMA Nomor 3 Tahun 2015 menetapkan bahwa „dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan pelanggaran berat *ex* Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasca Putusan MK No. 012/PUU-I/2003), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap“. Namun, praktik dalam putusan individual di tingkat kasasi menunjukkan inkonsistensi<sup>22</sup>. Dalam hal ini menciptakan perbedaan pandangan dari kalangan hakim yang berujung pada ketidakpastian hukum bagi para pihak<sup>23</sup>.

#### c. Studi Kasus di Indonesia

Kasus PT Cargill Indonesia menyoroti ketidakpastian hukum terkait kewajiban pembayaran upah selama perselisihan. Perusahaan berpendapat bahwa SEMA 3/2015 membatasi pembayaran upah proses hanya selama enam bulan. Sementara itu, pekerja menuntut pembayaran upah

<sup>20</sup> Ujang Charda, “Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja,” *Ijd-Demos* 4, no. 3 (2022), <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i3.328>; Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, “IKHTISAR PUTUSAN PERKARA NOMOR 012/PUU-I/2003 TENTANG PEMBATAAN BERSERIKAT, PEMBORONGAN PEKERJAAN, DAN PHK TANPA PPHI,” 2003, [https://www.mkri.id/public/content/persidangan/sinopsis/sinopsis\\_perkara\\_94\\_012+PUU-I+2003.pdf](https://www.mkri.id/public/content/persidangan/sinopsis/sinopsis_perkara_94_012+PUU-I+2003.pdf).

<sup>21</sup> I. Fitri, “PEMBERLAKUAN PENGATURAN PHK KARENA KESALAHAN BERAT DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 012/PUU-I/2003,” 2025, <https://www.semanticscholar.org/paper/PEMBERLAKUAN-PENGATURAN-PHK-KARENA-KESALAHAN-BERAT-Fitri/12a86641666d-91fac8f0889a4e6d209871c4c7cc>.

<sup>22</sup> Dodi Utama, “ANALISI YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT KESALAHAN BERAT (Studi Kasus Putusan No No 1112 K/Pdt-SusPHI/2017 Dan Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017),” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial* 11, no. 2 (2022), <https://ejournal.unibabwi.ac.id/index.php/sosioedukasi/index>.

<sup>23</sup> Andari Yurikosari et al., “DISPARITAS PUTUSAN HAKIM DALAM DALUARSA GUGATAN PHK PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL” 12, no. 1 (2024), <https://doi.org/10.25105/prio.v12i1.21357>.

hingga ada putusan berkekuatan hukum tetap, mengacu pada Putusan MK Nomor 37/PUU-IX/2011<sup>24</sup>.

Pertimbangan hukum dalam kasus ini menunjukkan konflik antara kebijakan efisiensi MA dan perlindungan hak upah dalam UU Ketenagakerjaan. Pekerja menggunakan argumen *Lex Specialis* untuk menolak penerapan SEMA yang membatasi hak konstitusional mereka atas upah. Kasus ini menegaskan bahwa disparitas tidak hanya terjadi pada alasan PHK, tetapi juga pada kompensasi, yang dapat menyebabkan penderitaan ekonomi bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan<sup>25</sup>.

### 3. Studi Kasus dalam Komparasi Internasional: Praktik di Singapura, Malaysia, dan Inggris

#### a. Singapura (*Misconduct dan Repudiation of Contract*)

Memahami pemecatan karena pelanggaran berdasarkan hukum ketenagakerjaan Singapura mencakup kasus serious misconduct atau gross misconduct (misalnya, pencurian, ketidakjujuran, insubordinasi serius, atau kekerasan fisik). Fokus kerangka hukum ini adalah pada apakah perilaku karyawan tersebut merupakan pelanggaran mendasar terhadap kontrak kerja, sehingga merusak kepercayaan yang mendasar dalam hubungan kerja.

Pemberi kerja harus mematuhi persyaratan prosedural dengan melakukan investigasi internal yang adil, yang dikenal sebagai uji tuntas, sebelum memberhentikan karyawan tanpa pemberitahuan. Menurut Pasal 14(1) Undang-Undang Ketenagakerjaan Singapura, pemberi kerja diizinkan untuk memberhentikan karyawan karena pelanggaran tanpa pemberitahuan setelah investigasi yang wajar<sup>26</sup>. Meskipun undang-undang tidak merinci langkah-langkah investigasi spesifik, Kementerian Ketenagakerjaan memberikan pedoman umum melalui Perjanjian Tripartit<sup>27</sup>.

Pedoman ini mengharuskan karyawan untuk melaporkan dugaan pelanggaran dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk membela diri. proses investigasi harus diawasi oleh pihak yang tidak memihak untuk memastikan keadilan. Selama investigasi, gaji karyawan bisa dikurangi hingga setengahnya selama maksimal satu minggu tanpa persetujuan komisaris. Jika investigasi gagal dijalankan dengan benar, hal ini dapat berujung pada pemecatan yang dianggap salah<sup>28</sup>. Prinsip hukum utama yang diterapkan dalam situasi ini adalah doktrin penolakan kontrak. Doktrin ini mengevaluasi apakah tindakan karyawan cukup serius untuk membenarkan pemecatan. Kasus *phosagro asia pte ltd v. piattchanine* menegaskan bahwa serious misconduct harus cukup signifikan untuk merusak kepercayaan dalam hubungan kerja. pengadilan memutuskan bahwa tanpa definisi kontraktual tentang “pelanggaran berat”, prinsip-prinsip hukum umum tentang pelanggaran kontrak menjadi acuan utama<sup>29</sup>.

Pemecatan harus didasarkan pada pelanggaran kontrak melalui proses internal yang adil dan tidak bergantung pada proses pidana. sistem hukum singapura membedakan antara pertanggungjawaban industrial dan pidana, memungkinkan pemberi kerja untuk merespons pelanggaran berat dengan cepat tanpa terhambat oleh proses pidana yang panjang. dengan

<sup>24</sup>Suparto and Zulkifli, “KEDUDUKAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN (KAJIAN TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 37/PUU- IX/2011),” *Jurnal Hukum Dan Pembangunan* 52, no. 1 (2022): 78–110, <https://doi.org/https://doi.org/10.21143/jhp.vol52.no1.3325>.

<sup>25</sup>Suparto and Zulkifli.

<sup>26</sup>Ministry of Manpower Singapore, “Termination Due to Employee Misconduct,” Ministry of Manpower Singapore, 2018, <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment/termination-due-to-misconduct>.

<sup>27</sup>IRB Law Singapore, “Independent Workplace Investigations in Singapore: How to Conduct a ‘Due Inquiry’ under the Employment Act,” 2025, <https://irblaw.com.sg/learning-centre/independent-workplace-investigations-in-singapore-under-the-employment-act/>.

<sup>28</sup>Tripartite Alliance for Fair & Progressive Employment Practices, “Dismissal and Termination of Employment | TAFEP,” [www.tal.sg](http://www.tal.sg), n.d., <https://www.tal.sg/tafep/employment-practices/dismissal>.

<sup>29</sup>Government of Singapore, “[2015] SGHC 259,” 2025, [https://www.elitigation.sg/gd/s/2015\\_SGHC\\_259](https://www.elitigation.sg/gd/s/2015_SGHC_259).

demikian, pemberi kerja dapat mengambil tindakan yang diperlukan untuk menjaga integritas hubungan kerja. Dari kasus *Phosagro Asia Pte Ltd v. Piattchanine* di atas<sup>30</sup>, yang menegaskan bahwa tanpa definisi kontrak yang spesifik, hakim akan merujuk pada prinsip hukum umum tentang apakah pelanggaran tersebut merusak kepercayaan.

### b. Studi Kasus di Malaysia (*Just Cause or Excuse dan Due Inquiry*)

Hukum Malaysia, di bawah Pasal 20(1) *Industrial Relations Act 1967*, mewajibkan PHK hanya boleh dilakukan dengan *just cause or excuse* (alasan atau pembenaran yang adil). Mewajibkan pemecatan harus berdasarkan alasan yang sah, dengan pelanggaran berat menjadi alasan yang sering terjadi. Penekanannya adalah pada keadilan prosedural, yang mengharuskan pemberi kerja mengikuti protokol tertentu<sup>31</sup>. Awalnya, pemberi kerja harus mengeluarkan Surat Permohonan Alasan, di mana tuduhan dibahas dengan karyawan dan dirinci secara tertulis<sup>32</sup>. Karyawan kemudian diharuskan untuk menanggapi dalam jangka waktu yang ditentukan, dan tanggapan yang dapat diterima dapat mencegah hukuman. Jika tanggapan tidak memuaskan, Penyelidikan Domestik akan dilakukan, yang melibatkan investigasi formal. Sebuah panel menilai bukti dan memungkinkan karyawan untuk membela diri, memastikan bahwa investigasi yang tepat diselesaikan sebelum hukuman apa pun dijatuhkan. Prinsip keadilan alamiah harus ditegakkan selama penyelidikan, memastikan hak untuk didengar dan menghindari bias. Ketidakpatuhan terhadap prinsip-prinsip ini dapat menyebabkan ketidakadilan prosedural, yang berpotensi mengakibatkan pemulihan atau kompensasi karyawan. Pengadilan Malaysia telah berevolusi dalam interpretasi mereka terhadap penyelidikan domestik, menekankan perlunya mengikuti prosedur yang tepat sambil mempertahankan yurisdiksi untuk memeriksa kasus berdasarkan manfaatnya<sup>33</sup>.

Dalam kasus *Said Dharmalingam bin Abdullah v Malayan Breweries* 1 MLJ 352, Pengadilan Federal mengambil sikap yang lebih tegas, dengan menekankan bahwa persyaratan penyelidikan pra-pemutusan hubungan kerja sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 14(1) Undang-Undang Ketenagakerjaan 1955 sangat penting bagi pekerja yang dilindungi oleh hukum. Pengadilan mencatat bahwa tidak adanya penyelidikan domestik merupakan cacat prosedural kritis yang tidak dapat diperbaiki melalui proses Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan mengklarifikasi bahwa hak hukum atas penyelidikan yang semestinya mencakup kesempatan untuk mengajukan pembelaan yang meringankan<sup>34</sup>.

Perkembangan terkini dalam yurisprudensi telah memberlakukan batasan yang ketat pada justifikasi yang dapat digunakan oleh pemberi kerja untuk melakukan pemecatan. Dalam kasus *Maritime Intelligence Sdn Bhd v Tan Ah Gek* MLJU 2189, Pengadilan Federal memutuskan bahwa peninjauan Pengadilan Hubungan Industrial terbatas pada alasan pemecatan yang diketahui oleh pemberi kerja pada saat pemutusan hubungan kerja<sup>35</sup>. Pemberi kerja tidak diperbolehkan mengandalkan alasan atau bukti yang ditemukan setelah pemutusan hubungan kerja untuk membenarkan tindakan mereka, karena istilah „alasan yang sah atau alasan

<sup>30</sup> Supreme Court of Singapore, *Piattchanine, Iouri v Phosagro Asia Pte Ltd* [2015] SGHC 259 (2015).

<sup>31</sup>R. Usha Devi R. V. Rajan, Siti Zaharah Jamaluddin, and Ashgar Ali Ali Mohamed, “Pre-Dismissal Right to Be Heard in the Private Sector in Malaysia: Lessons from England and India,” *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues* 24, no. 1 (2021): 1–591, <https://www.abacademies.org/articles/predismissal-right-to-be-heard-in-the-private-sector-in-malaysia-lessons-from-england-and-india-10163.html>.

<sup>32</sup>Danovan & Ho, “Show Cause Letter: Is It A Ground for Constructive Dismissal? | Donovan & Ho,” Donovan & Ho, Advocates & Solicitors | Malaysian Law Firm | Professional Legal Services, 2025, <https://dnh.com.my/show-cause-letter-is-it-a-ground-for-constructive-dismissal/>.

<sup>33</sup>Balakrishnan Parasuraman, “Domestic Inquiry, Misconduct and the Rules of Natural Justice in the Context of Malaysian Industrial Relations,” 2008, 293–320, <https://www.semanticscholar.org/paper/Domestic-inquiry%2C-misconduct-and-the-rules-of-in-of-Parasuraman/107f650b7a1250d61364fa55f458131f0369d923>.

<sup>34</sup>Binti Chee and Hasbollah Bin, *LEGAL STUDY: TEXTS AND MATERIALS* (PENA HIJRAH RESOURCES, 2020).

<sup>35</sup>HLP Lawyer, “Case Summary on Maritime Intelligence Sdn Bhd V Tan Ah Gek [2021] 4 ILR 417 - HLP Law Firm, Kuala Lumpur, Malaysia,” <https://hlplawyers.com/>, 2022, <https://hlplawyers.com/case-summary-on-maritime-intelligence-sdn-bhd-v-tan-ah-gek-2021-4-ilr-417/>.

pembenar“ semata-mata berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi keputusan pemberi kerja pada saat pemecatan.

Serupa dengan pendekatan di Singapura, sistem Malaysia menekankan integritas prosedur internal dan legitimasi alasan industri daripada mematuhi proses peradilan pidana. Peran Pengadilan Hubungan Industri adalah untuk menilai apakah pemutusan hubungan kerja atau PHK terjadi dengan alasan yang sah atau alasan pembenar<sup>36</sup>. Jika pemberi kerja memilih untuk memberikan pembenaran atas tindakannya, Pengadilan Hubungan Industri harus mengevaluasi apakah pembenaran tersebut telah dibuktikan. Jika pembenaran tersebut tidak terbukti, kesimpulannya adalah pemutusan hubungan kerja atau PHK tersebut tidak memiliki alasan atau alasan yang sah.

### c. Studi Kasus di Inggris (*Gross Misconduct* dan Prosedur yang Wajar)

Sistem hukum Inggris menyediakan kerangka kerja yang menarik untuk mengelola pelanggaran berat, yang dibedakan dengan pemisahan yang jelas antara proses disiplin ketenagakerjaan dan proses peradilan pidana. Berdasarkan Employment Rights Act 1996 dan ACAS Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures tentang Prosedur Disiplin dan Keluhan, pemberi kerja di Inggris memiliki wewenang untuk memberlakukan pemecatan singkat, yang merupakan pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan, untuk tindakan pelanggaran berat seperti pencurian, kekerasan fisik, atau pelanggaran serius lainnya<sup>37</sup>. Aspek yang khususnya perlu diperhatikan adalah bahwa pemberi kerja tidak diwajibkan untuk menunggu putusan pidana sebelum melanjutkan pemecatan. Mereka dapat melakukan investigasi internal yang menyeluruh, melakukan sidang disiplin di mana pekerja memiliki kesempatan untuk membela diri, dan membuat keputusan berdasarkan standar pembuktian perdata, yang dikenal sebagai keseimbangan probabilitas. Proses ini beroperasi secara independen dari proses pidana yang terjadi bersamaan. Landasan sistem Inggris adalah fokusnya pada keadilan prosedural. Bahkan dalam kasus pelanggaran berat yang jelas, pemberi kerja harus mematuhi persyaratan khusus, yakni mereka harus melakukan investigasi yang komprehensif dan tidak memihak, memberikan pemberitahuan tertulis kepada pekerja tentang tuduhan dan bukti, mengadakan sidang disiplin di mana pekerja dapat membawa pendamping, memberi pekerja kesempatan untuk menanggapi tuduhan, dan menyertakan hak banding<sup>38</sup>.

Kegagalan untuk mengikuti prosedur yang adil dapat mengakibatkan pemecatan diklasifikasikan sebagai tidak adil, bahkan jika pelanggaran berat terlihat jelas<sup>39</sup>. Kasus *Harvey v Vista Hotels Ltd* (ED002/15) menggambarkan hal ini, seorang pekerja yang dijatuhi hukuman 18 bulan penjara karena cedera tubuh yang parah berhasil mengklaim pemecatan yang tidak adil karena pemberi kerja lalai mengikuti prosedur yang adil, seperti mewawancarai pekerja saat dipenjarakan atau menyelidiki versi kejadian mereka<sup>40</sup>.

<sup>36</sup>Parasuraman, “Domestic Inquiry, Misconduct and the Rules of Natural Justice in the Context of Malaysian Industrial Relations.”

<sup>37</sup>GOV.UK, “Dismissing Staff,” 2024, <https://www.gov.uk/dismiss-staff/dismissals-on-capability-or-conduct-grounds>; Philip Luff, “Gross Misconduct At Work: Your Rights Explained,” Elite Law Solicitors, 2025, <https://www.elitelawsolicitors.co.uk/gross-misconduct-at-work/>; ACAS, “Types of Dismissal: Dismissals,” 2024, <https://www.acas.org.uk/dismissals/types-of-dismissal>.

<sup>38</sup>ACAS, “Discipline and Grievances at Work: The Acas Guide,” 2020, <https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2024-08/discipline-and-grievances-at-work-the-acas-guide.pdf>; Anne Morris, “Termination of Employment Due To Custodial Sentence,” DavidsonMorris, 2025, <https://www.davidsonmorris.com/termination-of-employment-for-criminal-conviction-uk/>.

<sup>39</sup>Luff, “Gross Misconduct At Work: Your Rights Explained.”

<sup>40</sup>EMPLOYMENT & DISCRIMINATION TRIBUNAL, Case No: ED002/1 Hubbard Helen (2015).

#### D. KESIMPULAN

Analisis konseptual dan hukum menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan Indonesia saat ini terjebak dalam dilema struktural. Evolusi pengaturan serious misconduct di Indonesia mengalami pergeseran paradigma yang belum tuntas, sehingga menciptakan ketidakpastian hukum. Pasca pembatalan Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No. 012/PUU-I/2003, hukum ketenagakerjaan Indonesia kehilangan parameter objektif dalam mendefinisikan pelanggaran berat, yang kemudian direspons secara parsial melalui konsep “pelanggaran bersifat mendesak” dalam PP No. 35 Tahun 2021. Namun, konsep ini justru memperdalam ambiguitas karena tidak disertai dengan standar pembuktian yang jelas, sehingga menciptakan dualisme antara kebutuhan efisiensi industri dan perlindungan hak konstitusional pekerja (asas praduga tak bersalah). Untuk keluar dari jebakan dualisme ini, Indonesia perlu melihat bagaimana negara-negara lain berhasil memisahkan ranah industrial dari ranah pidana. Kajian komparatif menunjukkan bahwa Indonesia tertinggal dalam memisahkan ranah akuntabilitas industrial dari proses pidana. Berbeda dengan Indonesia yang masih terjebak dalam dualisme antara Putusan MK (pidana) dan PP 35/2021 (industrial), Malaysia telah lama memisahkan keduanya melalui mandat Domestic Inquiry. Di Malaysia, pembuktian pelanggaran cukup dilakukan melalui penyelidikan internal yang adil untuk membuktikan adanya “alasan atau alasan yang adil” (*just cause or excuse*), tanpa harus menunggu vonis pengadilan pidana. Singapura menggunakan pendekatan *due inquiry* yang memberikan fleksibilitas bagi pengusaha untuk melakukan pemecatan seketika (*summary dismissal*) berdasarkan doktrin penolakan kontrak (*repudiation of contract*). Fokus hukum di Singapura adalah pada apakah tindakan pekerja telah merusak akar kepercayaan dalam kontrak kerja, bukan pada apakah tindakan tersebut memenuhi delik pidana. Sementara, Inggris menerapkan standar ACAS Code of Practice yang menekankan pada investigasi yang wajar (*reasonable investigation*). Di Inggris, PHK dianggap sah jika pengusaha memiliki keyakinan yang masuk akal atas kesalahan pekerja setelah melalui prosedur disiplin yang benar. Pemisahan ini memastikan bahwa akuntabilitas profesional pekerja tidak tersandera oleh panjangnya birokrasi peradilan pidana. Untuk mengatasi ketidakpastian yang timbul akibat putusan mk 012/2003, diperlukan rekonstruksi pengaturan tentang „serious misconduct“ dengan memisahkan secara jelas antara pertanggungjawaban industrial dan pidana. Dalam konteks rekomendasi legislatif, amandemen atau klarifikasi terhadap pp 35/2021 menjadi penting. Pertama, perlu dilakukan pemetaan ulang sanksi di mana legislatif harus secara eksplisit membedakan antara pelanggaran yang hanya mengakibatkan sanksi industrial, seperti pelanggaran kontrak atau peraturan perusahaan, dan tindakan yang juga termasuk tindak pidana. Kedua, konsep „pelanggaran yang bersifat mendesak“ dalam pp 35/2021 perlu diperjelas dan dibatasi hanya pada jenis pelanggaran kontrak yang meskipun non-kriminal, namun merusak fundamental hubungan kerja. Hal ini untuk memungkinkan pemutusan hubungan kerja (PHK) diproses melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) berdasarkan bukti internal, tanpa harus menunggu putusan pidana. Maka, adopsi prosedur *due inquiry* menjadi penting sebagai mekanisme investigasi internal yang adil. Di sisi yudikatif, reformasi terhadap cara berpikir hukum menjadi esensial. Mahkamah Agung diharapkan segera mengeluarkan pedoman kamar atau yurisprudensi tetap yang mengikat bagi PHI, yang secara tegas menetapkan standar pembuktian pelanggaran berat dalam konteks industrial. Selain itu, Mahkamah Agung perlu menginstruksikan phi untuk mengadopsi dan menerapkan prinsip „due inquiry“ atau penyelidikan internal yang adil sebagai prasyarat wajib untuk phk yang sah. Ini mengikuti model dari malaysia dan singapura dan memungkinkan PHI menilai PHK berdasarkan hilangnya kepercayaan akibat pelanggaran kontrak, bahkan jika pelanggaran tersebut memiliki unsur pidana. Dengan demikian, hubungan industrial dapat diselesaikan

secara independen, sementara proses pidana berjalan secara paralel, sehingga akuntabilitas industrial tetap terjaga tanpa menunda penyelesaian sengketa. Terakhir, penerapan prinsip „repudiatory breach“ harus didorong, di mana PHI menggunakan doktrin „repudiation of contract“ untuk menilai pelanggaran berat dengan mengukur kerusakan kepercayaan dan kerja sama sebagai dasar yang adil untuk PHK. Langkah ini akan memberikan kepastian hukum yang lebih besar dibandingkan bergantung sepenuhnya pada hasil peradilan pidana.

## DAFTAR PUSTAKA

- ACAS. “Discipline and Grievances at Work: The Acas Guide,” 2020. <https://www.acas.org.uk/sites/default/files/2024-08/discipline-and-grievances-at-work-the-acas-guide.pdf>.
- . “Types of Dismissal: Dismissals,” 2024. <https://www.acas.org.uk/dismissals/types-of-dismissal>.
- Al-Zawahreh, Mohammad Muslim, and Shams Bashar Yasser Al Khatib. “A Legal Analysis of Digital Employment Contract Termination by Unilateral Will,” 221–34, 2026. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-95310-1\\_18](https://doi.org/10.1007/978-3-031-95310-1_18).
- . “A Legal Analysis of Digital Employment Contract Termination by Unilateral Will.” *Studies in Systems, Decision and Control* 277 (2026). [https://doi.org/10.1007/978-3-031-95310-1\\_18](https://doi.org/10.1007/978-3-031-95310-1_18).
- BBC News. “Tiga Hal Penting Dalam Putusan MK Soal UU Ciptaker Yang Bakal Berpengaruh Besar Pada Gaji Karyawan Dan Ekonomi Indonesia,” November 5, 2024. <https://www.bbc.com/indonesia/articles/c4gmr4n3dz3o>.
- BPK RI. “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja,” 2021. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>.
- Charda, Ujang. “Tinjauan Yuridis Tentang Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.” *Ijd-Demos* 4, no. 3 (2022). <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i3.328>.
- Chee, Binti, and Hasbollah Bin. *LEGAL STUDY: TEXTS AND MATERIALS*. PENA HIJRAH RESOURCES, 2020.
- Coetzee, Susan A. “A Legal Perspective on Sexual Grooming Behaviours as Professional Boundary Violations.” *Potchefstroom Electronic Law Journal* 27, no. 27 (2024). <https://doi.org/10.17159/1727-3781/2024/v27i0a16890>.
- Cubitt, Timothy I. C., Ken R. Wooden, and Karl A. Roberts. “A Machine Learning Analysis of Serious Misconduct among Australian Police.” *Crime Science* 9, no. 1 (2020).
- Cubitt, Timothy I.C., Ken R. Wooden, and Karl A. Roberts. “A Machine Learning Analysis of Serious Misconduct among Australian Police.” *Crime Science* 9, no. 1 (2020): 1–13. <https://doi.org/10.1186/s40163-020-00133-6>.
- Danovan & Ho. “Show Cause Letter: Is It A Ground for Constructive Dismissal? | Donovan & Ho.” Donovan & Ho, Advocates & Solicitors | Malaysian Law Firm | Professional Legal Services, 2025. <https://dnh.com.my/show-cause-letter-is-it-a-ground-for-constructive-dismissal/>.
- Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia. “Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Plk,” 2015. <https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori>.
- E.E., Fomina. “Degree of Guilt of the Participants in the Industrial Injury. Research

- Results.” *Bezopasnost’ Truda v Promyshlennosti*, no. 9 (2022): 34–39. <https://doi.org/10.24000/0409-2961-2022-9-34-39>.
- Eldakak, Ahmed. “The Power of the Employer to Terminate Employment Contracts: A Comparative Study between the UAE and Egypt.” *Arab Law Quarterly* 37, no. 5 (2023): 599–619. <https://doi.org/10.1163/15730255-bja10132>.
- EMPLOYMENT & DISCRIMINATION TRIBUNAL. Case No: ED002/1 Hubbard Helen (2015).
- Farianto, Willy. “Penerapan PHK Karena Kesalahan Berat Pasca Putusan MK.” *hukumonline.com*, 2025. <https://www.hukumonline.com/berita/a/penerapan-phk-karena-kesalahan-berat-pasca-putusan-mk-lt4fde49d6569fc/>.
- Fitri, I. “PEMBERLAKUAN PENGATURAN PHK KARENA KESALAHAN BERAT DALAM PERJANJIAN KERJA BERSAMA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 012/PUU-I/2003,” 2025. <https://www.semanticscholar.org/paper/PEMBERLAKUAN-PENGATURAN-PHK-KARENA-KESALAHAN-BERAT-Fitri/12a86641666d91fac8f0889a4e6d209871c4c7cc>.
- GOV.UK. “Dismissing Staff,” 2024. <https://www.gov.uk/dismiss-staff/dismissals-on-capability-or-conduct-grounds>.
- Government of Singapore. “[2015] SGHC 259,” 2025. [https://www.elitigation.sg/gd/s/2015\\_SGHC\\_259](https://www.elitigation.sg/gd/s/2015_SGHC_259).
- Guthrie, Albert. “The Dismissal of Workers Covered by Return to Work Provisions under Workers Compensation Laws.” *Journal of Industrial Relations* 44, no. 4 (2002): 545–61. <https://doi.org/10.1111/1472-9296.00064>.
- Gyulavári, Tamás, and Emanuele Menegatti. “Who Regulates Employment? Trends in the Hierarchy of Labour Law Sources.” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 38, no. 1 (2022): 31–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.54648/ijcl2022002>.
- Hadi, Abdul. “Perlindungan Hukum Terhadap Karyawan Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja Setelah Putusan Pengadilan Berkekuatan Hukum Tetap.” *Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* 10, no. 2 (2018).
- Hanifah, Ida. “Non-Litigation Dispute Resolution Based on Labor Law in Indonesia.” *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 1 (2024). <https://doi.org/10.30596/dll.v9i1.18058>.
- Hardiani, Yovita Putri, and Dipo Wahyoeno. “PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGURUS SERIKAT PEKERJA ATAS TINDAKAN PELANGGARAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA OLEH PERUSAHAAN.” *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2, no. 1 (2022): 546–67. <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i1.150>.
- HLP Lawyer. “Case Summary on Maritime Intelligence Sdn Bhd V Tan Ah Gek [2021] 4 ILR 417 - HLP Law Firm, Kuala Lumpur, Malaysia.” <https://hlplawyers.com/>, 2022. <https://hlplawyers.com/case-summary-on-maritime-intelligence-sdn-bhd-v-tan-ah-gek-2021-4-ilr-417/>.
- IRB Law Singapore. “Independent Workplace Investigations in Singapore: How to Conduct a ‘Due Inquiry’ under the Employment Act,” 2025. <https://irblaw.com.sg/learning-centre/independent-workplace-investigations-in-singapore-under-the-employment->

act/.

- Laily, FAIZATUL, and BAMBANG PANJI Gunawan. "PERLINDUNGAN HUKUM UNTUK KARYAWAN YANG MENGALAMI PENGAKHIRAN KERJA AKIBAT PELANGGARAN BERAT." *Jurnal Reformasi Hukum*. 2, no. 1 (2021): 6–11. <https://doi.org/10.51804/jrhces.v2i1.878>.
- Luff, Philip. "Gross Misconduct At Work: Your Rights Explained." Elite Law Solicitors, 2025. <https://www.elitelawsolicitors.co.uk/gross-misconduct-at-work/>.
- Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia. "IKHTISAR PUTUSAN PERKARA NOMOR 012/PUU-I/2003 TENTANG PEMBATASAN BERSERIKAT, PEMBORONGAN PEKERJAAN, DAN PHK TANPA PPHI," 2003. [https://www.mkri.id/public/content/persidangan/sinopsis/sinopsis\\_perkara\\_94\\_012+PUU-I+2003.pdf](https://www.mkri.id/public/content/persidangan/sinopsis/sinopsis_perkara_94_012+PUU-I+2003.pdf).
- . "Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003." Indonesia, 2004. [https://www.mkri.id/public/content/persidangan/risalah/risalah\\_sidang\\_9095\\_perkara\\_012-puu-i-2003.pdf](https://www.mkri.id/public/content/persidangan/risalah/risalah_sidang_9095_perkara_012-puu-i-2003.pdf).
- Mahkamah Konstitusi RI. "PUTUSAN Nomor 52/PUU-XXIII/2025." Indonesia, 2020. [https://s.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/putusan\\_mkri\\_13172\\_1758093504.pdf](https://s.mkri.id/public/content/persidangan/putusan/putusan_mkri_13172_1758093504.pdf).
- Majeed, Nasir, Amjad Hilal, and Arshad Nawaz. "Doctrinal Research in Law: Meaning, Scope and Methodology." *Bulletin of Business and Economics (BBE)* 12, no. 4 (2023): 559–63. <https://doi.org/10.61506/01.00167>.
- Ministry of Manpower Singapore. "Termination Due to Employee Misconduct." Ministry of Manpower Singapore, 2018. <https://www.mom.gov.sg/employment-practices/termination-of-employment/termination-due-to-misconduct>.
- Morris, Anne. "Termination of Employment Due To Custodial Sentence." Davidson Morris, 2025. <https://www.davidsonmorris.com/termination-of-employment-for-criminal-conviction-uk/>.
- Nunes, Paula Martins, Teresa Proença, and Mauro Enrique Carozzo Todaro. "Adaptation and Validation of Self-Report Job Precariousness Scale for Brazilian Gig Work Context." *RAE Revista de Administracao de Empresas* 64, no. 5 (2024): 1–29. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020240502>.
- Parasuraman, Balakrishnan. "Domestic Inquiry, Misconduct and the Rules of Natural Justice in the Context of Malaysian Industrial Relations," 2008, 293–320. <https://www.semanticscholar.org/paper/Domestic-inquiry%2C-misconduct-and-the-rules-of-in-of-Parasuraman/107f650b7a1250d61364fa55f458131f0369d923>.
- Rajan, R. Usha Devi R. V., Siti Zaharah Jamaluddin, and Ashgar Ali Ali Mohamed. "Pre-Dismissal Right to Be Heard in the Private Sector in Malaysia: Lessons from England and India." *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues* 24, no. 1 (2021): 1–591. <https://www.abacademies.org/articles/predismissal-right-to-be-heard-in-the-private-sector-in-malaysia-lessons-from-england-and-india-10163.html>.
- Sekretariat Kabinet Republik Indonesia. "Pemerintah Terbitkan Perpu Cipta Kerja." Setkab.go.id, 2022. <https://setkab.go.id/pemerintah-terbitkan-perppu-cipta-kerja/>.
- Sibuea, Rusti Margareth. "Problematika Ketentuan PHK Karena Kesalahan Berat Problematika Ketentuan PHK Karena Kesalahan Berat," 2020. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/problematika-ketentuan-phk-karena-kesalahan-berat-lt5deddfb425d37/>.

- Sonhaji. “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja.” *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 1 (2019): 60–78. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.60-78>.
- Subagiyo, Dwi Tatak. “JURIDICAL ISSUES IN EMPLOYMENT TERMINATION DUE TO FORCE MAJEURE.” *Indonesia Private Law Review* 5, no. 1 (2024). <https://doi.org/https://doi.org/10.25041/iplr.v5i1.3156>.
- Sun, Leiyang. “Labor Law and Human Resource Management: Legal Disputes and Management Strategies in Labor Relations.” *Cadernos de Dereito Actual*, no. 29 (2025): 107–22. <https://www.cadernosdedereitoactual.es/index.php/cadernos/article/view/1351>.
- Suparto, and Zulkifli. “KEDUDUKAN PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN (KAJIAN TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NO. 37/PUU- IX/2011).” *Jurnal Hukum Dan Pembangunan* 52, no. 1 (2022): 78–110. <https://doi.org/https://doi.org/10.21143/jhp.vol52.no1.3325>.
- Supreme Court of Singapore. *Piattchanine, Iouri v Phosagro Asia Pte Ltd* [2015] SGHC 259 (2015).
- TCW Global. “Gross Misconduct.” *Tewglobal.com*, 2024. <https://www.tcwglobal.com/payrolling-terms/gross-misconduct>.
- Tripartite Alliance for Fair & Progressive Employment Practices. “Dismissal and Termination of Employment | TAFEP.” *www.tal.sg*, n.d. <https://www.tal.sg/tafep/employment-practices/dismissal>.
- U.Z., Ahmad Fahmi, and Arinto Nugroho. “ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK YANG TERKUALIFIKASI PERBUATAN PIDANA TANPA PEMBERITAHUAN.” *Novum : Jurnal Hukum* 10, no. 3 (2023). <https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v0i0.47606>.
- Utama, Dodi. “ANALISI YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) AKIBAT KESALAHAN BERAT (Studi Kasus Putusan No No 1112 K/Pdt-SusPHI/2017 Dan Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017).” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial* 11, no. 2 (2022). <https://ejournal.unibabwi.ac.id/index.php/sosioedukasi/index>.
- Wiley, Carolyn. “Reexamining Perceived Ethics Issues and Ethics Roles among Employment Managers.” *Journal of Business Ethics* 17, no. 2 (1998): 147–61. <https://doi.org/10.1023/a:1005795731002>.
- Yolanda R., Emilya, and Gunardi. “PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA YANG TERKENA PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK KARENA KESALAHAN BERAT BERDASARKAN PUTUSAN MK NO. 012/PUU-I/2003.” *Jurnal Hukum Adigama* 4, no. 2 (2021).
- Yurikosari, Andari, Sugeng Santoso PN, Amriyati, Gabriel Bramantyo Utomo, and Ning Adiasih. “DISPARITAS PUTUSAN HAKIM DALAM DALUARSA GUGATAN PHK PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL” 12, no. 1 (2024). <https://doi.org/10.25105/prio.v12i1.21357>.