

“Tinjauan Yuridis terhadap Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja karena Dugaan Tindak Pidana dan Perlindungan Hak Pekerja (Studi Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn)”

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis keabsahan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap pekerja Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) karena dugaan tindak pidana serta mengkaji perlindungan hukum terhadap hak-hak normatif pekerja setelah pemberhentian. Permasalahan penelitian berangkat dari adanya perbedaan pendekatan antara perlindungan substantif pekerja dan penerapan hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, dan pendekatan kasus melalui kajian terhadap Putusan Nomor 136/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn juncto Putusan Nomor 216 K/Pdt.Sus-PHI/2026. Analisis dilakukan berdasarkan ketentuan hukum ketenagakerjaan, prinsip perlindungan hukum, dan asas praduga tidak bersalah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PHK terhadap pekerja karena dugaan tindak pidana sebelum adanya putusan pidana berkekuatan hukum tetap tidak sejalan dengan prinsip perlindungan pekerja dalam hukum ketenagakerjaan. Penelitian juga menemukan bahwa diterimanya eksepsi daluwarsa pada tingkat kasasi menyebabkan pokok sengketa tidak diperiksa secara substantif dan menimbulkan persoalan mengenai keberlangsungan hak normatif yang telah lahir dari hubungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan pembedaan yang lebih jelas antara sengketa keabsahan PHK dan tuntutan pemenuhan hak normatif pekerja guna mewujudkan kepastian hukum dan perlindungan yang seimbang.

Kata kunci : pemutusan hubungan kerja, BUMD, tindak pidana, hak normatif, perlindungan hukum

ABSTRACT

This study examines the legality of employment termination involving a Regional-Owned Enterprise (BUMD) employee due to alleged criminal conduct and evaluates legal protection for employees' normative rights following dismissal. The research addresses the tension between substantive labor protection and procedural requirements in industrial relations dispute resolution. This study employs a normative juridical method using statutory, conceptual, and case approaches through an analysis of Decision Number 136/Pdt.Sus-PHI/2025/PN Mdn in conjunction with Decision Number 216

K/Pdt.Sus-PHI/2026. The analysis is conducted based on labor law provisions, legal protection theory, and the presumption of innocence principle. The findings indicate that termination of employment based solely on allegations of criminal conduct before a final and binding criminal judgment is inconsistent with labor protection principles. The study further finds that the acceptance of the limitation defense at the cassation stage prevented substantive judicial review and raised questions regarding the continuity of employees' normative rights arising from the employment relationship. Therefore, a clearer distinction is needed between disputes concerning the legality of termination and claims for fulfillment of normative employee rights to achieve legal certainty and balanced protection.

Keywords: ermination of employment, regional-owned enterprise, criminal allegation, normative rights, legal protection