

ANALISIS YURIDIS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG TENTANG PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN KODE ETIK PERUSAHAAN

Nurul Hidayah¹ dan Arinto Nugroho²

¹Fakultas Hukum, Universitas Negeri Surabaya, Surabaya,
Indonesia,nurul.22174@unesa.ac.id, <https://orcid.org/0000-0001-9744-588X>

²Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia,arintonugroho@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-9744-588X>

Abstrak

Industrial relations disputes are no longer uncommon in Indonesia, particularly disputes concerning the unilateral termination of employment by companies, such as PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Such disputes give rise to conflicts between employees and employers. Supreme Court Decision Number 1628 K/Pdt.Sus-PHI/2022 represents a concrete example of an employment termination dispute in Indonesia. In this decision, there were differences in the judges' legal considerations regarding the classification of the violation committed by the employee, Muhammad Arie Putra Panjaitan, the legal basis used in deciding the case, and the employee's statutory rights following the Constitutional Court's decision declaring the Job Creation Law conditionally unconstitutional. This study aims to analyze whether the employee's misconduct can be classified as an administrative violation and whether it constitutes fraudulent conduct that may be categorized as an urgent violation. In addition, this study examines the legal consequences of Supreme Court Decision Number 1628 K/Pdt.Sus-PHI/2022 on the statutory rights to which the employee is entitled. This research employs a normative juridical method using statutory, conceptual, and case approaches. Data were collected through library research and analyzed using a prescriptive qualitative method.

The results of this study indicate that the employee was proven to have committed an administrative violation. However, the misconduct could not be classified as an urgent violation.

Keywords: *Industrial Relations Dispute, Termination of Employment, Administrative Violation, Urgent Violation, Employees' Rights.*

PENDAHULUAN

Hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur relasi kerja yang bertumpu pada unsur pekerjaan, upah, dan perintah, serta bertujuan memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi pekerja (Harahap, 2020). Landasan konstitusionalnya termuat dalam

Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD 1945, yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak (Dicky Eko Prasetyo, Muh. Ali Masnun, Arinto Nugroho, Denial Ikram, 2024). Perlindungan ini diperkuat melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Selain peraturan perundang-undangan, hubungan kerja juga diatur melalui Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama yang menjadi instrumen penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis (Rosita, 2023).

Meskipun hubungan kerja seharusnya dibangun di atas keselarasan dan saling percaya, praktik di lapangan menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha tidak selalu berjalan mulus dan kerap terjadi perselisihan yang berujung pada pemutusan hubungan kerja. Perselisihan hubungan industrial bukanlah hal baru dalam praktik ketenagakerjaan, sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan karena adanya perselisihan hak, kepentingan, PHK, maupun antar serikat pekerja (Nuryani & Hikmawati, 2026). Data dari Kementerian Ketenagakerjaan mencatat bahwa sepanjang tahun 2025, jumlah kasus perselisihan hubungan industrial mencapai 7.031 kasus dengan jenis perselisihan paling dominan adalah perselisihan PHK sebanyak 4.686 kasus, diikuti perselisihan hak sebanyak 2.188 kasus. Lebih lanjut, jumlah pekerja yang mengalami PHK sepanjang tahun 2025 mencapai 88.519 orang, meningkat 13,53 persen dibandingkan tahun 2024 yang tercatat sebanyak 77.965 pekerja, dengan gelombang PHK tertinggi terjadi pada bulan Februari 2025 dan provinsi Jawa Barat menjadi daerah dengan kontribusi PHK terbesar. Lonjakan angka PHK ini secara langsung berdampak pada meningkatnya perselisihan hubungan industrial yang masuk ke pengadilan,

mengingat PHK merupakan kondisi yang menandai berakhirnya ikatan kerja dan secara langsung merenggut sumber penghasilan pekerja, sehingga menciptakan ketidakpastian ekonomi yang berdampak pada turunnya tingkat kesejahteraan pekerja serta keluarga yang bergantung padanya. Oleh karena itu, undang-undang menegaskan bahwa PHK seharusnya ditempuh sebagai alternatif paling terakhir (*ultimum remedium*) setelah segala upaya pencegahan dan penyelesaian secara musyawarah tidak membuahkan hasil, namun realitas menunjukkan bahwa perusahaan seringkali mengambil jalan pintas ini tanpa melalui prosedur yang ketat (Simarmata & Rasji, 2024).

Salah satu contoh nyata dari perselisihan PHK yang menyita perhatian adalah Putusan Mahkamah Agung Nomor 1628 K/Pdt.Sus-PHI/2022, yang melibatkan Muhammad Arie Putra Panjaitan selaku pekerja dengan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Muhammad Arie Putra Panjaitan mulai bekerja di perusahaan tersebut sejak tanggal 3 Januari 2012 sebagai pegawai kontrak dan diangkat menjadi pegawai tetap pada tanggal 3 Januari 2014 dengan posisi terakhir sebagai Staff Grade 07 di KCU KIM-KCP Tembung. Pada tanggal 19 Agustus 2021, perusahaan menerbitkan Surat Keputusan PHK dengan alasan pelanggaran administratif berupa permintaan *fee* terkait pengikatan jaminan notaris yang dinilai menyalahi Kode Etik BNI "Pedoman Perilaku Insan BNI" dan dikategorikan sebagai *fraud* atau pelanggaran bersifat mendesak, sehingga perusahaan merasa tidak perlu memberikan surat peringatan pertama, kedua, maupun ketiga terlebih dahulu. Pekerja menolak tuduhan tersebut dan menganggap PHK yang dijatuhkan tidak berdasar, terlebih setelah upaya bipartit yang diabaikan pekerja dan upaya tripartit melalui Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan justru mengeluarkan anjuran dengan alasan efisiensi yang berbeda dengan alasan awal pelanggaran administratif. Setelah mediasi gagal, pekerja mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Negeri Medan dalam Putusan Nomor 437/Pdt.Sus-

PHI/2021 mengabulkan gugatan pekerja untuk sebagian dengan pertimbangan bahwa Berita Acara Permintaan Konfirmasi tidak didukung bukti lain dan saksi, sehingga tidak cukup membuktikan adanya pelanggaran administratif, serta menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum dengan mempertimbangkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan UU Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat, dan menghukum perusahaan membayar hak-hak pekerja sebesar Rp555.415.209.

Perusahaan yang keberatan dengan putusan tingkat pertama kemudian mengajukan kasasi kepada Mahkamah Agung, dan dalam Putusan Nomor 1628 K/Pdt.Sus-PHI/2022, Hakim Mahkamah Agung membatalkan putusan Pengadilan Negeri Medan dengan pertimbangan yang berbeda secara fundamental. Hakim MA menyatakan bahwa Berita Acara Permintaan Konfirmasi merupakan dokumen otentik yang sah dan membuktikan bahwa pekerja telah melakukan pelanggaran administratif berdasarkan pengakuannya sendiri, serta menilai bahwa Hakim PN Medan telah keliru dalam menerapkan dasar hukum karena perkara didaftarkan pada 11 Oktober 2021, yaitu setelah Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 berlaku, sehingga penyelesaian perkara harus didasarkan pada peraturan baru tersebut dengan berpegang pada Asas *Lex Posterior Derogat Legi Priori* dan Putusan MK yang tetap memberlakukan UU Cipta Kerja selama masa perbaikan (Nugroho, Arinto, Ronaboyd et al., 2024). Akibat dari perbedaan pertimbangan hukum ini sangat signifikan, karena hak-hak normatif yang diterima pekerja di tingkat kasasi hanya dihitung sebesar Rp67.196.095, jauh lebih kecil dibandingkan putusan tingkat pertama yang mencapai Rp555.415.209. Perbedaan mendasar ini memunculkan dua isu hukum utama yang perlu dikaji, yaitu pertama, apakah perbuatan yang dilakukan oleh Muhammad Arie Putra Panjaitan dapat dikategorikan sebagai pelanggaran kode etik

perusahaan atau termasuk dalam pelanggaran bersifat mendesak yang membolehkan PHK tanpa surat peringatan, dan kedua, bagaimana akibat hukum yang timbul apabila pekerja tidak terbukti melakukan pelanggaran kode etik perusahaan berdasarkan ketentuan dalam PP 35/2021, mengingat ketentuan tentang pelanggaran bersifat mendesak dalam peraturan tersebut dinilai memiliki kemiripan substansi dengan pasal kesalahan berat dalam UU Ketenagakerjaan yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi karena dianggap bertentangan dengan asas praduga tak bersalah dan perlindungan hak pekerja.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) (Masnun, Muh. Ali, Prasetio, Dicky Eko, 2025). Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah seluruh peraturan perundang-undangan yang relevan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, serta Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pendekatan kasus digunakan dengan menganalisis putusan-putusan yang berkekuatan hukum tetap yang terkait dengan isu hukum yang dikaji, terutama Putusan Mahkamah Agung Nomor 1628 K/Pdt.Sus-PHI/2022, Putusan Pengadilan Negeri Medan Nomor 437/Pdt.Sus-PHI/2021, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Pendekatan konseptual dilakukan dengan mengkaji pandangan dan doktrin para ahli hukum yang berkembang untuk menemukan konsep-konsep hukum yang mendasari penyelesaian permasalahan. Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer yang bersifat mengikat, bahan hukum

sekunder berupa buku-buku, jurnal hukum, dan pendapat para ahli, serta bahan non-hukum yang relevan sebagai penunjang. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*) dengan cara inventarisasi, identifikasi, klasifikasi, dan sistematisasi bahan hukum, serta pencarian informasi melalui media internet untuk memastikan relevansi. Selanjutnya, bahan hukum yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif preskriptif, yaitu dengan menilai benar atau salah serta sesuai atau tidaknya penerapan peraturan hukum yang berlaku terhadap isu perselisihan PHK yang diteliti, sehingga menghasilkan argumen hukum baru tanpa harus menciptakan teori atau asas hukum baru (Peter Mahmud Marzuki, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Apakah Muhammad Arie Putra Panjaitan Dapat Dikategorikan Melakukan Pelanggaran Kode Etik Perusahaan Pada Putusan Nomor 1628 K/Pdt.Sus-PHI/2022

Kasus perselisihan PHK antara Muhammad Arie Putra Panjaitan dengan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk bermula dari Surat Keputusan PHK yang dikeluarkan perusahaan pada tanggal 19 Agustus 2021 dengan alasan pelanggaran administratif berupa permintaan *fee* pengikatan jaminan notaris yang dinilai melanggar Kode Etik BNI "Pedoman Perilaku Insan BNI". Perusahaan mengkualifikasikan perbuatan tersebut sebagai *fraud* dan termasuk dalam pelanggaran bersifat mendesak, sehingga menjatuhkan sanksi PHK tanpa didahului surat peringatan pertama, kedua, maupun ketiga. Pekerja yang telah bekerja sejak tahun 2012 ini menolak tuduhan tersebut karena menganggap tidak ada bukti kuat yang membuktikan pelanggaran yang dituduhkan, serta menilai perusahaan tidak mengikuti prosedur PHK yang benar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setelah upaya bipartit

dan tripartit gagal, perkara ini dibawa ke pengadilan dan menghasilkan dua putusan yang saling bertentangan antara Pengadilan Negeri Medan dan Mahkamah Agung.

Perbedaan mendasar antara pertimbangan Hakim PN Medan dan Hakim MA terletak pada penilaian terhadap kekuatan bukti Berita Acara Permintaan Konfirmasi (BAPK) yang diajukan perusahaan. Hakim PN Medan dalam Putusan Nomor 437/Pdt.Sus-PHI/2021 berpendapat bahwa BAPK yang dibuat oleh perusahaan tidak didukung dengan bukti surat lainnya dan tidak diperkuat oleh saksi-saksi yang membenarkan peristiwa tersebut, sehingga tidak cukup membuktikan bahwa pekerja telah melakukan pelanggaran administratif. Hakim PN Medan menekankan bahwa dalam memutus perkara, hakim harus berdasarkan bukti yang cukup (*preponderance of evidence*), dan BAPK hanya merupakan indikasi penerimaan uang tanpa pembuktian yang meyakinkan. Sebaliknya, Hakim MA dalam pertimbangannya justru menyatakan bahwa BAPK adalah dokumen otentik yang resmi dan membuktikan bahwa pekerja telah melakukan pelanggaran administratif, terlebih karena pekerja telah mengakui perbuatannya dan menandatangani BAPK tersebut.

Dalam pembahasan mengenai kekuatan hukum BAPK, dilakukan telaah terhadap ketentuan Pasal 1868 KUHPerdara dan pendapat para ahli seperti Soergondo dan Irwan Soerodjo, yang menyatakan bahwa suatu akta dapat dikatakan otentik apabila dibuat dalam bentuk yang ditentukan undang-undang, dibuat oleh atau dihadapan pejabat umum yang berwenang, serta pejabat tersebut berwenang di tempat akta tersebut dibuat. Berdasarkan ketentuan tersebut, BAPK yang dibuat oleh internal perusahaan tanpa melibatkan pejabat umum tidak dapat digolongkan sebagai akta otentik, melainkan hanya sebagai akta di bawah tangan yang kekuatan pembuktiannya tidak sempurna dan tidak mengikat secara mutlak (Notodisuryo, 1998). Selain itu, dalam ketidakseimbangan posisi tawar antara pekerja dan perusahaan, terdapat potensi tekanan psikologis dalam proses

konfirmasi, terutama jika pekerja tidak didampingi oleh serikat pekerja, sehingga pengakuan yang diberikan belum tentu mencerminkan kebenaran materiil. Dengan demikian, terdapat keraguan mengenai kekuatan BAPK sebagai alat bukti yang cukup untuk membuktikan adanya pelanggaran administratif.

Selanjutnya, dilakukan analisis mengenai apakah perbuatan pekerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, yang memungkinkan perusahaan melakukan PHK tanpa surat peringatan terlebih dahulu. Dalam pembahasan ditemukan bahwa substansi pelanggaran bersifat mendesak dalam PP 35/2021 memiliki kemiripan yang signifikan dengan konsep kesalahan berat dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 karena dianggap bertentangan dengan asas praduga tak bersalah dan perlindungan hak pekerja. Perbuatan yang dilakukan pekerja berupa permintaan *fee* tidak termasuk dalam contoh pelanggaran bersifat mendesak yang disebutkan dalam Penjelasan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, sehingga perusahaan tetap diwajibkan memberikan surat peringatan secara bertahap sebelum menjatuhkan PHK. Meskipun demikian, dalam hal penerapan dasar hukum, Mahkamah Agung menggunakan UU Cipta Kerja jo. PP 35/2021 sebagai dasar hukum dengan pertimbangan bahwa gugatan didaftarkan pada 11 Oktober 2021 setelah peraturan tersebut berlaku, dan Putusan MK Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tetap memberlakukan UU Cipta Kerja selama masa perbaikan, serta didukung oleh Asas *Lex Posterior Derogat Legi Priori* yang menyatakan bahwa peraturan baru mengesampingkan peraturan lama (Arsad, 2016).

2. Akibat Hukum Apabila Muhammad Arie Putra Panjaitan Tidak Terbukti Melakukan Pelanggaran Kode Etik Perusahaan Pada Putusan Mahkamah Agung Nomor 1628 K/Pdt.Sus-PHI/2022

Perselisihan yang terjadi antara Muhammad Arie Putra Panjaitan dengan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk tergolong sebagai perselisihan PHK sebagaimana didefinisikan dalam Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dalam perkara ini, perusahaan mengakhiri hubungan kerja secara sepihak melalui Surat Keputusan PHK dengan alasan pelanggaran administratif, sementara pekerja menolak tuduhan tersebut dan menggugat ke pengadilan. Akibat hukum utama yang timbul dari putusan ini adalah diputuskannya hubungan kerja antara kedua belah pihak, yang kemudian menimbulkan kewajiban bagi perusahaan untuk membayarkan hak-hak normatif pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak sebagai bentuk kompensasi atas berakhirnya hubungan kerja. Putusan Mahkamah Agung dalam perkara ini tergolong sebagai putusan kondemnator, yaitu putusan yang berisi penghukuman terhadap salah satu pihak untuk memenuhi suatu prestasi, dalam hal ini perusahaan dihukum untuk membayar hak-hak pekerja.

Dalam putusannya, Hakim MA menghitung hak-hak pekerja berdasarkan ketentuan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021 dengan rincian: uang pesangon sebesar $0,5 \times 9 \times \text{Rp}9.147.600 = \text{Rp}41.164.200$, uang penghargaan masa kerja sebesar $4 \times \text{Rp}9.147.600 = \text{Rp}36.590.400$, sehingga total keseluruhan menjadi $\text{Rp}77.754.600$. Nominal tersebut kemudian dikurangi dengan uang pisah sebesar $\text{Rp}1.000.000$, uang transfer uang cuti sebesar $\text{Rp}7.397.600$, dan tunjangan perumahan sebesar $\text{Rp}2.160.905$ yang telah

dibayarkan sebelumnya, sehingga jumlah akhir yang diterima pekerja adalah Rp67.196.095. Hakim MA menggunakan dasar perhitungan tersebut karena menganggap pekerja terbukti melakukan pelanggaran administratif berdasarkan BAPK yang diajukan perusahaan, sehingga hak pesangon pekerja hanya sebesar 0,5 kali dari ketentuan normal sesuai dengan Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021. Perhitungan ini berbeda secara signifikan dengan putusan tingkat pertama yang memberikan hak-hak pekerja sebesar Rp555.415.209 berdasarkan UU Ketenagakerjaan, yang menunjukkan bahwa penerapan dasar hukum yang berbeda menghasilkan perbedaan besaran hak normatif yang sangat signifikan.

Dalam pembahasan mengenai akibat hukum apabila pekerja tidak terbukti melakukan pelanggaran, dilakukan telaah terhadap ketentuan Pasal 40 PP 35/2021 sebagai dasar perhitungan hak-hak pekerja. Pasal 40 ayat (2) mengatur bahwa uang pesangon untuk masa kerja 8 tahun atau lebih adalah sebesar 9 bulan upah, sedangkan Pasal 40 ayat (3) mengatur uang penghargaan masa kerja untuk masa kerja 9 tahun atau lebih adalah sebesar 4 bulan upah. Dengan gaji pokok dan tunjangan tetap sebesar Rp9.147.600, maka perhitungan hak-hak pekerja yang seharusnya diterima adalah uang pesangon sebesar $9 \times \text{Rp}9.147.600 = \text{Rp}82.328.400$ dan uang penghargaan masa kerja sebesar $4 \times \text{Rp}9.147.600 = \text{Rp}36.590.400$, sehingga total menjadi Rp118.918.800. Setelah dikurangi dengan uang pisah, uang transfer uang cuti, dan tunjangan perumahan, jumlah hak-hak yang diterima adalah sebesar Rp108.360.295. Perbandingan antara kedua perhitungan menunjukkan bahwa terdapat selisih yang cukup besar antara hak yang diberikan berdasarkan Pasal 52 ayat (1) dan Pasal 40 PP 35/2021.

Akibat hukum yang timbul dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 1628 K/Pdt.Sus-PHI/2022 adalah diputuskannya hubungan kerja antara Muhammad Arie Putra Panjaitan dengan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk sejak putusan diucapkan,

pernyataan bahwa pekerja terbukti melakukan pelanggaran administratif berdasarkan BAPK yang diajukan perusahaan, penghukuman perusahaan untuk membayar hak-hak pekerja sebesar Rp67.196.095, serta pembebanan biaya perkara sebesar Rp500.000 kepada perusahaan. Namun, dalam pembahasan dinyatakan bahwa jika BAPK tidak dianggap sebagai akta otentik dan tidak cukup sebagai alat bukti, maka pekerja seharusnya dinyatakan tidak terbukti melakukan pelanggaran, sehingga hak-hak pekerja dihitung berdasarkan Pasal 40 PP 35/2021 sebesar Rp108.360.295. Pembahasan ini menekankan bahwa dalam perkara PHK, pembuktian yang kuat dan prosedur yang benar sangat menentukan besaran hak normatif yang diterima pekerja, mengingat PHK berdampak luas terhadap kesejahteraan pekerja dan keluarganya, sehingga perusahaan tidak dapat dengan mudah menjatuhkan sanksi PHK tanpa dasar hukum yang jelas dan bukti yang meyakinkan.

KESIMPULAN

Perselisihan PHK yang terjadi antara Muhammad Arie Putra Panjaitan dengan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Putusan pertama yaitu Putusan Nomor 437/Pdt.Sus-PHI/2021 menyatakan bahwa tidak ada cukup bukti terhadap pelanggaran administratif yang dilakukan oleh pekerja serta penggunaan dasar hukum dalam memutus perkara dengan UU Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan UU Cipta Kerja Jo. PP 35/2021 yang dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi inkonstitusional bersyarat melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1628 K/Pdt.Sus-PHI/2022 menyatakan pekerja terbukti melakukan pelanggaran administratif yang dibuktikan dengan pengakuan perbuatan tersebut oleh pekerja dalam Berita Acara Permintaan Konfirmasi Nomor BAPK/3/R pada tanggal 8 Juli 2021 dan membatalkan Putusan Pengadilan Negeri Medan karena

telah melakukan kesalahan dalam menerapkan dasar hukum. Hakim Mahkamah Agung menggunakan UU Cipta Kerja Jo. PP 35/2021 sebagai aturan yang sah dan berlaku selama masa perbaikan sesuai amar dalam Putusan Mahkamah Konstitusi dan melihat *Asas Lex Posteriori Derogat Legi Generali* yang menjelaskan bahwa peraturan yang baru mengesampingkan peraturan yang lama. PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk mengeluarkan Surat Keputusan Pemutusan Hubungan Kerja No. KP/198/KIM/1/R yang menyatakan Muhammad Arie Putra Panjaitan telah melakukan pelanggaran administratif berupa permintaan fee terkait pencairan jaminan oleh Notaris R. Sri Muktiningsih. Perbuatan tersebut dikategorikan sebagai fraud oleh perusahaan atau termasuk pelanggaran bersifat mendesak sehingga perusahaan tidak perlu memberikan surat peringatan terlebih dahulu. Perbuatan perusahaan dalam menjatuhkan PHK tanpa didahului oleh surat peringatan dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak adalah kesalahan, mengingat materi dalam pelanggaran bersifat mendesak dalam PP 35/2021 serupa dengan materi kesalahan berat dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003 karena bertentangan dengan UUD 1945 dan melanggar Asas Praduga Tak Bersalah dan perlindungan hak pekerja karena memungkinkan untuk disalahgunakan oleh perusahaan dalam menjatuhkan PHK tanpa memberikan hak-hak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berita Acara Permintaan Konfirmasi bukanlah akta otentik sehingga tidak cukup membuktikan adanya pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh Muhammad Arie Putra Panjaitan.

Akibat hukum dari Putusan Mahkamah Agung Nomor 1628 K/Pdt.Sus-PHI/2022 dengan terbukti terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja. Menyatakan bahwa pelanggaran yang dilakukan pekerja merupakan pelanggaran administratif. Menyatakan hubungan kerja antara Muhammad Arie Putra Panjaitan dengan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk yang telah terjalin sejak 3 Januari 2012

dinyatakan putus sejak tersebut diucapkan pada 8 November 2022 dengan akibat hukum perusahaan harus membayarkan hak-hak sesuai yang telah diatur dalam Pasal 52 ayat (1) PP 35/2021 berupa uang pesangon dan penghargaan masa kerja sebesar Rp67.196.095 (enam puluh tujuh juta seratus sembilan puluh enam ribu sembilan puluh lima rupiah). Pada pembuktian tidak terdapat cukup bukti untuk menyatakan Muhammad Arie Putra Panjaitan telah melakukan pelanggaran kode etik sehingga hak-hak pekerja seharusnya dihitung berdasarkan Pasal 40 PP 35/2021. Dengan ini hak-hak yang seharusnya dibayarkan oleh perusahaan adalah sebesar Rp108.360.295 (seratus delapan juta tiga ratus enam puluh ribu dua ratus sembilan puluh lima rupiah).

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan, saran yang dapat diberikan ditujukan kepada tiga pihak utama. Majelis Hakim Mahkamah Agung diharapkan untuk memberikan penjelasan yang lebih rinci dan komprehensif mengenai pertimbangan-pertimbangan hukumnya dalam memutus perkara agar tidak menimbulkan kesalahpahaman terhadap amar putusan serta memberikan kepastian hukum yang lebih jelas bagi para pihak yang berperkara. Bagi para pengusaha, disarankan untuk memahami secara mendalam peraturan perundang-undangan yang berlaku dan ketentuan internal perusahaan sebelum menjatuhkan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja, serta menghindari tindakan PHK sepihak yang tidak sesuai prosedur karena dapat menghilangkan hak-hak normatif pekerja setelah terjadinya PHK. Adapun bagi pekerja, penting untuk memahami secara cermat perbuatan-perbuatan yang dikualifikasikan sebagai pelanggaran beserta sanksi atau akibat hukum yang ditimbulkan, dan apabila perusahaan melakukan PHK sepihak di kemudian hari, pekerja diharapkan untuk menghadiri undangan perundingan bipartit

sebagai upaya penyelesaian awal guna menyelesaikan permasalahan melalui musyawarah dan perundingan yang konstruktif.

REFERENSI

- Arsad, R. (2016). *Pengantar Ilmu hukum* (A. A. Wildan (Ed.); Edisi Ket). Alqaprint Jatinangor.
- Dicky Eko Prasetyo, Muh. Ali Masnun, Arinto Nugroho, Denial Ikram, N. (2024). Discrimination Related to Labour Age Limitation in Indonesia : A Human Rights and Comparative Law Perspective. *Suara Hukum*, 6(2), 228–254.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (B. S. Panjaitan (Ed.); Cetakan I). CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Masnun, Muh. Ali, Prasetyo, Dicky Eko, M. (2025). Reconstruction of the Normative Legal Research Paradigm in Responding to Global Challenges: An Epistemological Analysis. *Novum: Jurnal Hukum*, 12(3), 372–384.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2674/novum.v12i03.74364>
- Notodisuryo, R. S. (1998). *Hukum Notariat di Indonesia Suatu Penjelasan* (Ed. 1). Rajawali.
- Nugroho, Arinto, Ronaboyd, I., Rusdiana, E., & Prasetyo, Dicky Eko, S. Z. (2024). The Impact of Labor Law Reform on Indonesian Workers : A Comparative Study After the Job Creation Law. *Lex Scientia Law Review*, 8(1), 67–108.
- Nuryani, R. amelia A., & Hikmawati, E. (2026). Penerapan Aturan Ganti Rugi Bagi Karyawan Kontrak Akibat Pengakhiran Perjanjian Sebelum Berakhirnya Masa Perjanjian Di PT. SII Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan. *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, 7(5), 1–22.
- Peter Mahmud Marzuki. (2017). *Penelitian Hukum* (13th ed.). Kencana.
- Rosita, K. (2023). Hukum Ketenagakerjaan sebagai Instrumen Pelindung Bagi Tenaga Kerja

dan Pengusaha dalam Penanganan Masalah Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi*, 11, 41–49.

Simarmata, M. K., & Rasji. (2024). Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dengan Perjanjian Kerja Kemitraan Menurut Hukum Ketenagakerjaan. *Rewang Rencang: Jurnal Hukum Lex Generalis*, 5(5), 1–15.