

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
YANG BERKEPASTIAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
YANG MELAKUKAN KESALAHAN BERAT
(Studi Kasus Putusan Nomor. 684/K/Pdt.SUS-PHI/2015)**

Luri Apriyanti¹, Horadin Saragih², Helvis³, Anisa Fitria⁴
Universitas Esa Unggul^{1,2,3,4}
cayu6491@student.esaunggul.ac.id¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kedudukan hukum SEMA Nomor 3 Tahun 2015 sebagai dasar PHK karena kesalahan berat serta menilai penerapan prinsip kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan PHK berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 684/K/Pdt.Sus-PHI/2015. Metode penelitian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, serta analisis terhadap putusan pengadilan sebagai data yurisprudensi sebagai bahan hukum utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 berpotensi melemahkan prinsip *due process of law* apabila pembuktian kesalahan berat tidak dilakukan melalui mekanisme peradilan yang memadai. Oleh karena itu, penyelesaian perselisihan PHK harus menempatkan pembuktian yuridis sebagai instrument utama untuk menjamin kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja. Penyelesaian perselisihan PHK karena kesalahan berat harus menegaskan kembali pentingnya pembuktian yuridis guna menjamin perlindungan hukum yang berimbang bagi para pihak. Simpulan penelitian menyatakan bahwa Kedudukan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 bersifat terbatas sebagai pedoman internal peradilan dan tidak termasuk hierarki peraturan perundang-undangan menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, sehingga tidak dapat mengesampingkan putusan Mahkamah Konstitusi yang final dan mengikat. Dalam perkara PHK karena kesalahan berat, kepastian hukum mensyaratkan pengusaha membuktikan alasan PHK secara sempurna; jika tidak, PHK dinyatakan tidak sah.

Kata Kunci: Kepastian Hukum, Kesalahan Berat, Perselisihan Hubungan Industrial, PHK, Yurisprudensi.

ABSTRACT

This study aims to analyze the legal position of SEMA No. 3 of 2015 as a basis for termination of employment due to serious misconduct and to assess the application of the principle of legal certainty in resolving termination disputes based on Supreme Court Decision Number 684/K/Pdt.Sus-PHI/2015. The research employs a normative juridical method using statutory and conceptual approaches, as well as analysis of court decisions as jurisprudential legal sources. The findings indicate that the application of SEMA No. 3 of 2015 has the potential to weaken the principle of due process of law if serious misconduct is not proven through an adequate judicial mechanism. Therefore, the resolution of termination disputes must prioritize juridical proof as the primary instrument to ensure legal certainty and the protection of workers' rights. The study concludes that the legal status of SEMA No. 3 of 2015 is limited as an

internal judicial guideline and is not part of the hierarchy of laws and regulations under Law Number 12 of 2011; thus, it cannot override decisions of the Constitutional Court of Indonesia, which are final and binding. In cases of termination due to serious misconduct, legal certainty requires the employer to fully prove the grounds for dismissal; otherwise, the termination shall be declared unlawful.

Keywords: *Industrial Relations Dispute, Jurisprudence, Legal Certainty, Serious Misconduct, Termination of Employment.*

PENDAHULUAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan peristiwa hukum yang berdampak langsung terhadap keberlangsungan hidup pekerja dan stabilitas hubungan industrial. Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, PHK dengan alasan kesalahan berat menjadi salah satu bentuk PHK yang paling sering menimbulkan perselisihan, terutama karena adanya perbedaan kepentingan dan ketimpangan posisi tawar antara pengusaha dan pekerja, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang rentan terhadap tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak apabila tidak disertai mekanisme hukum yang adil dan berkeadilan (Wibowo, 2021). Secara normatif, pengaturan PHK karena kesalahan berat mengalami dinamika yang signifikan pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 yang menyatakan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Putusan tersebut menegaskan pentingnya asas praduga tidak bersalah dan *due process of law*, dengan menempatkan pembuktian kesalahan berat melalui mekanisme peradilan sebagai prasyarat sahnya PHK (Rizky, 2024). Namun, dalam perkembangan praktik peradilan, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 memberikan pedoman yang membuka ruang bagi pengusaha untuk melakukan PHK karena kesalahan berat tanpa harus menunggu adanya

putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap (Fernanda, 2025). Pergeseran kebijakan hukum tersebut menimbulkan problem yuridis, khususnya terkait kedudukan hukum Surat Edaran Mahkamah Agung dalam hierarki peraturan perundang-undangan serta implikasinya terhadap prinsip kepastian hukum dan perlindungan hak pekerja (Saputra, 2022). Perbedaan antara norma yang konstitusional yang ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi dan pedoman internal peradilan yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung berpotensi melahirkan ketidakpastian hukum dalam penyelesaian perselisihan PHK karena kesalahan berat (Irawan, 2023).

Putusan Mahkamah Agung Nomor 684/K/Pdt.Sus-PHI/2015 menjadi contoh konkret bagaimana Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 diterapkan dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Putusan tersebut menunjukkan adanya penilaian hakim yang menitikberatkan pada aspek pembuktian dan pertimbangan keadilan substantif, namun sekaligus memunculkan perdebatan mengenai konsistensi penerapan prinsip kepastian hukum dalam perkara PHK karena kesalahan berat. Dalam kasus ini, PHK dilakukan terhadap Saudara Robert Immanuel Marpaung oleh PT. BPR Cinde Willis di Jember dengan alasan kesalahan berat tanpa putusan pidana yang menyatakan bersalah, yaitu menerima hadiah dari nasabah yang dianggap melanggar Peraturan Perusahaan. Oleh karena itu, putusan ini

relevan untuk dianalisis sebagai representasi praktik peradilan dalam merespons konflik norma antara putusan Mahkamah Konstitusi dan pedoman Mahkamah Agung melalui SEMA sebagai pedoman teknis peradilan. Konflik norma ini berdampak langsung pada praktik penyelesaian PHK di Pengadilan Hubungan Industrial, dimana hakim dihadapkan pada pilihan untuk menafsirkan dan menerapkan hukum secara konsisten atau justru mengikuti pedoman internal peradilan yang berpotensi menyimpang dari prinsip konstitusional (Sonhaji, 2019).

Persoalan tersebut menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan prinsip kepastian hukum sebagai salah satu asas fundamental dalam negara hukum. Kepastian hukum tidak hanya menuntut kejelasan norma, tetapi juga konsistensi penerapannya dalam praktik peradilan (Putri et al., 2021). Dalam konteks PHK karena kesalahan berat, kepastian hukum sangat dibutuhkan agar pekerja dan pengusaha dapat memahami secara jelas prosedur, dasar hukum, serta konsekuensi dari suatu PHK. Ketidakpastian hukum dalam hal ini berpotensi menimbulkan penyalahgunaan kewenangan oleh pengusaha dan melemahkan posisi tawar pekerja (Liow, 2023).

Sejauh ini, kajian hukum ketenagakerjaan lebih banyak membahas PHK karena kesalahan berat secara normatif atau konseptual, dengan menitikberatkan pada analisis peraturan perundang-undangan dan putusan Mahkamah Konstitusi, tanpa mengkaji secara mendalam konsistensi penerapannya dalam praktik peradilan tingkat kasasi. Beberapa penelitian sebelumnya juga cenderung membahas kedudukan Surat Edaran Mahkamah Agung secara teoritis dalam sistem perundang-undangan, namun belum secara spesifik menguji bagaimana

SEMA tersebut diimplementasikan dalam putusan konkret serta bagaimana implikasinya terhadap perlindungan hak pekerja dan prinsip kepastian hukum. Dengan demikian, terdapat *research gap* berupa belum adanya analisis yang mengintegrasikan konflik norma antara putusan Mahkamah Konstitusi dan SEMA dengan studi kasus yurisprudensi Mahkamah Agung secara komprehensif.

Berdasarkan celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kedudukan hukum Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 serta menilai bagaimana prinsip kepastian hukum diterapkan dalam penyelesaian perselisihan PHK karena kesalahan berat berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 684/K/Pdt.Sus-PHI/2015. Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis integratif antara kajian normatif dan studi yurisprudensi Mahkamah Agung untuk menguji secara langsung konflik norma antara putusan Mahkamah Konstitusi dan SEMA dalam praktik peradilan, sehingga memberikan pemetaan yang lebih konkret mengenai batasan penerapan SEMA dan implikasinya terhadap perlindungan hukum pekerja. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam pengembangan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam merumuskan penyelesaian perselisihan PHK yang berkeadilan dan berlandaskan kepastian hukum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Penelitian yuridis normatif (*legal research*) merupakan penelitian hukum kepustakaan yang

dilakukan dengan cara menelaah bahan-bahan hukum sekunder sebagai sumber data utama. Bahan hukum yang digunakan terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan yang relevan, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003, Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015, Putusan Mahkamah Agung Nomor 684/K/Pdt.Sus-PHI/2015, serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bahan hukum sekunder berupa buku teks hukum, artikel jurnal terakreditasi, hasil penelitian terdahulu, dan doktrin para ahli yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan, teori kepastian hukum, dan hierarki peraturan perundang-undangan. Adapun bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan ensiklopedia hukum yang digunakan untuk memperjelas istilah serta konsep hukum yang relevan dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Kedudukan Hukum Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2015 dalam Penyelesaian Perselisihan PHK karena Kesalahan Berat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 memiliki posisi yang strategis sekaligus problematis dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Secara normatif, SEMA tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Sipayung et al., 2024). SEMA merupakan instrumen

administratif internal Mahkamah Agung yang ditujukan sebagai pedoman teknis bagi hakim dalam memutus perkara dan bukan sebagai norma hukum yang berdiri sendiri dalam sistem hierarki peraturan perundang-undangan (Wahyudi et al., 2023).

Namun, dalam praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial, SEMA Nomor 3 Tahun 2015 kerap dijadikan dasar hukum substantif dalam mengesahkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena kesalahan berat. SEMA Nomor 3 Tahun 2015 pada pokoknya memberikan ruang bagi pengusaha untuk melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat tanpa harus menunggu adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap (Fernanda, 2025). Ketentuan ini secara implisit menegaskan bahwa pembuktian kesalahan berat dapat dilakukan melalui mekanisme peradilan hubungan industrial, sebagaimana dikritisi oleh studi-studi terbaru yang menunjukkan praktik ini berpotensi menggeser posisi perlindungan pekerja dalam hubungan kerja yang seharusnya berbasis kepastian hukum (Harlis et. al., 2019; Sugiharto, 2025).

Dalam konteks ini, SEMA berfungsi sebagai jembatan normatif pasca dibatalkannya Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor 012/PUU-I/2003, yang secara tegas menekankan asas praduga tidak bersalah dan *due process of law* sebagai syarat sahnya PHK (Mahkamah Konstitusi RI, 2003). Namun demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa penggunaan SEMA sebagai dasar pembenaran PHK karena kesalahan berat menimbulkan persoalan kepastian hukum karena ranah pembuktian melalui peradilan hubungan industrial memiliki tingkat standar pembuktian yang berbeda

dengan pembuktian pidana (Harahap, 2020; Utama, 2022).

Dalam praktik Peradilan Hubungan Industrial berdasarkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 684/K/Pdt.Sus-PHI/2015, Mahkamah Agung menguatkan putusan pengadilan tingkat sebelumnya yang mengesahkan PHK meskipun tidak terdapat putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Mahkamah Agung menilai bahwa kesalahan berat yang dilakukan pekerja telah terbukti melalui alat bukti yang diajukan oleh pengusaha dalam persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial (Sonhaji, 2019). Pendekatan ini menunjukkan bahwa Mahkamah Agung menempatkan pembuktian perdata sebagai dasar legitimasi PHK karena kesalahan berat.

Dengan demikian, unsur kesalahan berat tidak lagi dipahami sebagai delik pidana yang harus dibuktikan melalui peradilan pidana, melainkan sebagai pelanggaran serius terhadap hubungan kerja yang dapat dinilai berdasarkan alat bukti yang diajukan para pihak dalam tahapan acara pembuktian pada persidangan perdata di pengadilan hubungan industrial — sebuah pendekatan yang berpotensi mengurangi perlindungan hukum bagi pekerja (Risidiana, 2021; Nurlina, 2023).

Kepastian Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan PHK karena Kesalahan Berat

Prinsip kepastian hukum merupakan salah satu pilar utama negara hukum yang menuntut kejelasan norma dan konsistensi penerapannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan PHK karena kesalahan berat pasca Putusan Mahkamah Konstitusi dan penerbitan SEMA Nomor 3 Tahun 2015 belum sepenuhnya mencerminkan kepastian

hukum, sebagaimana ditemukan dalam studi-studi terbaru yang menyoroti ketidakseragaman putusan PHK di peradilan hubungan industrial di berbagai wilayah Indonesia (Sugiharto, 2025; Harlis et. al., 2019). Perbedaan pendekatan antara norma konstitusional dan praktik peradilan menciptakan ruang interpretasi yang luas bagi hakim.

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 684/K/Pdt.Sus-PHI/2015, kepastian hukum bagi pekerja cenderung dikorbankan karena proses pembuktian lebih mengutamakan aspek efisiensi penyelesaian perkara dibandingkan aspek perlindungan hak pekerja secara substantif (Putri et al., 2021; Saputra, 2022). Kondisi ini menunjukkan adanya pergeseran orientasi hukum ketenagakerjaan dari perlindungan pekerja menuju fleksibilitas hubungan kerja, sebagaimana diperingatkan oleh teori kepastian hukum Gustav Radbruch, bahwa hukum harus menyeimbangkan antara kepastian, keadilan, dan kemanfaatan (Radbruch's formula) (Radbruch, 1946/2020; Putri, 2024).

Dari sudut pandang Hans Kelsen, kepastian hukum menuntut konsistensi antara norma yang lebih tinggi dan norma yang lebih rendah. Suatu norma dapat dikatakan valid apabila tidak bertentangan dengan norma yang berada di atasnya (Stufenbau des Recht) (Kelsen, 1967; Prianto, 2024). Dalam konteks ini, penggunaan SEMA yang berpotensi menyimpangi putusan Mahkamah Konstitusi menunjukkan adanya inkonsistensi normatif yang dapat merusak tatanan hukum (Fanggi, 2025).

Sementara itu, teori keadilan John Rawls menegaskan pentingnya perlindungan terhadap pihak yang paling tidak diuntungkan, yang dalam hubungan industrial adalah pekerja (Rawls, 1971; Nuzulul, 2025). Keputusan untuk melakukan PHK

merupakan suatu hal yang krusial dan secara langsung mempengaruhi pihak perusahaan maupun pekerja/buruh. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, PHK merupakan pilihan terakhir yang harus ditempuh apabila perundingan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak menemukan titik temu (Sutedi, 2022; Wibowo, 2021).

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa penyelesaian perselisihan PHK karena kesalahan berat memerlukan pendekatan yang lebih komprehensif dan berkeadilan. Putusan pengadilan harus memberikan kepastian hukum melalui pembuktian yuridis yang adil dan objektif agar hukum ketenagakerjaan dapat berfungsi secara optimal sebagai instrumen keadilan sosial dalam hubungan industrial (Wahyudi et al., 2023).

PEMBAHASAN

Kedudukan Hukum SEMA Nomor 3 Tahun 2015 dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa SEMA Nomor 3 Tahun 2015 menempati posisi yang kontroversial dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia. Secara normatif, SEMA bukan termasuk hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 (Sipayung et al., 2024). Sebagai pedoman internal Mahkamah Agung, SEMA hanya bersifat administratif dan teknis, bukan norma hukum yang mengikat secara umum (Wahyudi et al., 2023).

Namun, dalam praktik penyelesaian sengketa PHK karena kesalahan berat, Majelis Hakim sering menggunakan SEMA sebagai dasar putusan substantif meskipun tidak kita temukan putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Penelitian empiris terbaru menunjukkan bahwa penggunaan SEMA

sebagai landasan putusan sering dimaknai sebagai legitimasi yuridis, yang secara sesungguhnya memperluas fungsi pedoman internal menjadi norma aplikatif di persidangan (Sugiharto, 2025; Harlis et. al., 2019).

Dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 684/K/Pdt.Sus-PHI/2015, Mahkamah Agung menerima pembuktian kesalahan berat melalui mekanisme perdata di Pengadilan Hubungan Industrial (Sonhaji, 2019). Pendekatan ini menunjukkan bahwa peradilan hubungan industrial lebih menitikberatkan pada pembuktian perdata sebagai legitimasi PHK, meskipun tidak didukung putusan pidana.

Hal ini berimplikasi pada pergeseran makna “kesalahan berat” dari delik pidana ke pelanggaran hubungan kerja yang dapat dinilai secara perdata. Pendekatan yuridis seperti ini diperkuat oleh sebagian hakim karena dianggap efektif dalam menyelesaikan sengketa (Fernanda, 2025), namun sekaligus memicu kekhawatiran terkait berkurangnya perlindungan hukum pekerja (Hakim, 2024).

Ketegangan Kepastian Hukum dan Efisiensi Peradilan

Ketidakpastian hukum merupakan problem struktural yang muncul akibat perbedaan pengaturan antara norma konstitusional, undang-undang, dan pedoman internal peradilan. Norma Mahkamah Konstitusi menekankan asas praduga tidak bersalah dan *due process of law* sebagai dasar pembuktian kesalahan berat (Mahkamah Konstitusi RI, 2003; Rizky, 2024). Sementara itu, praktik peradilan hubungan industrial yang memanfaatkan SEMA menimbulkan variasi putusan yang kurang konsisten. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian empiris yang menyatakan bahwa penggunaan

pedoman internal dalam konteks putusan perdata memperlebar ruang interpretasi hakim, sehingga menciptakan ketidakseragaman putusan dalam perkara yang substantifnya sama (Saputra, 2022; Harlis et. al., 2019).

Menurut teori kepastian hukum Gustav Radbruch, hukum harus menyeimbangkan tiga nilai dasar: kepastian, keadilan, dan kemanfaatan (Radbruch's formula) (Radbruch, 1946/2020). Dalam hal ini, orientasi pada efisiensi penyelesaian sengketa (*kemanfaatan*) yang diterapkan Mahkamah Agung cenderung menghabiskan dimensi kepastian dan keadilan, khususnya bagi pekerja yang posisinya lebih lemah (Putri, 2024). Dari perspektif Hans Kelsen dan teori jenjang norma (Stufenbau des Recht), validitas suatu norma ditentukan oleh kesesuaiannya dengan norma yang lebih tinggi dalam struktur hukum (Kelsen, 1967; Prianto, 2024). Jika SEMA yang bersifat internal dipakai sebagai dasar pertimbangan substantif tanpa memperhatikan putusan Mahkamah Konstitusi yang berada di puncak hierarki norma konstitusional, maka terjadi inkonsistensi normatif yang berpotensi merusak tatanan hukum nasional (Fanggi, 2025).

Implikasi terhadap Perlindungan Hukum Pekerja

Hukum ketenagakerjaan Indonesia dirancang untuk memberikan perlindungan kepada pihak yang berada dalam posisi subordinatif yaitu pekerja dalam hubungan kerja (Husni, 2016; Khakim, 2014). Dalam konteks PHK karena kesalahan berat, beban pembuktian yang lebih ringan dalam ranah perdata berimplikasi langsung pada tingkat perlindungan hukum pekerja. Dari sudut pandang teori keadilan John Rawls, sistem hukum harus memberikan keadilan maksimal

kepada pihak yang paling tidak diuntungkan (the least advantaged) (Rawls, 1971; Nuzulul, 2025). Jika pembuktian kesalahan berat semakin mudah dipenuhi tanpa standar pidana, maka pekerja sebagai pihak yang lemah berpotensi mengalami kekurangan dalam perlindungan hukum substantif (Wibowo, 2021).

Penelitian empiris terbaru memperlihatkan adanya ketidakseragaman penerapan putusan PHK di Pengadilan Hubungan Industrial, yang menunjukkan bahwa pembuktian yang tidak seragam berpotensi mengikis prinsip keadilan dalam praktik yudisial (Sugiharto, 2025; Harlis et. al., 2019). Hal ini sekaligus melemahkan fungsi yurisprudensi sebagai sumber kepastian hukum dalam penegakan hukum industri (Mertokusumo, 2019).

Harmonisasi Norma dan Kepastian Hukum sebagai Instrumen Perlindungan

Dari pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa ketidakseragaman yurisprudensi dan ketegangan antara norma konstitusional dan norma internal peradilan menimbulkan *gap* yang berimplikasi langsung terhadap prinsip kepastian hukum dan perlindungan pekerja. Untuk memastikan hukum ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen *justice, certainty, dan utility*, harmonisasi norma menjadi kebutuhan mendesak. Harmonisasi ini meliputi: Pertama. Rekonseptualisasi pembuktian kesalahan berat dalam konteks peradilan hubungan industrial agar tidak bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi (Mahkamah Konstitusi RI, 2003; Rizky, 2024).

Kedua. Penguatan standar pembuktian dalam perkara perdata agar tidak melemahkan perlindungan hukum pekerja yang telah dilindungi konstitusional dan undang-undang

(Sugiharto, 2025; Harlis et. al., 2019). Ketiga. Peningkatan konsistensi yurisprudensi untuk memperkuat fungsi preseden sebagai sumber kepastian hukum (Mertokusumo, 2019).

Dengan terpenuhinya ketiga hal ini, maka penyelesaian perselisihan PHK karena kesalahan berat akan lebih mencerminkan keseimbangan antara perlindungan hukum pekerja dan efisiensi peradilan, sesuai dengan semangat hukum ketenagakerjaan sebagai instrumen keadilan sosial.

SIMPULAN

Kedudukan hukum Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2015 dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia bersifat terbatas dan tidak dapat disamakan dengan norma hukum yang mengikat secara umum. Secara yuridis, SEMA merupakan pedoman internal bagi aparat peradilan dalam menjalankan fungsi teknis yudisial dan tidak termasuk dalam hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011. Oleh karena itu, keberlakuannya tidak dapat mengesampingkan atau bertentangan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia yang bersifat final dan mengikat (final and binding) serta berlaku bagi semua pihak (erga omnes). Dalam konteks penyelesaian perselisihan PHK karena kesalahan berat di Pengadilan Hubungan Industrial, kepastian hukum hanya dapat terwujud melalui pembuktian yuridis yang adil dan objektif, yakni dengan mewajibkan pengusaha membuktikan secara sempurna alasan PHK; apabila hakim menilai alat bukti tidak terpenuhi secara memadai, maka PHK tersebut harus dinyatakan tidak beralasan hukum.

DAFTAR PUSTAKA

- Fanggi, P. A. L. (2025). Analisis konseptual *Stufenbau theory* terhadap tata peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Rekomendasi Hukum Universitas Mataram*, 1(2). <https://journal.unram.ac.id/index.php/rekomendasihukum>
- Fernanda, C., & Gunawan, Y. (2025). Mekanisme penerapan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan studi kasus Putusan Nomor 31/PDT.SUS-PHI/2024/PN.SRG. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(5), 49–64. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i5.259>
- Fernanda, C., & Gunawan, Y. (2025). Mekanisme penerapan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) berdasarkan studi kasus Putusan Nomor 31/Pdt.Sus-PHI/2024/PN.Srg. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(5), 49–64. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i5.259>
- Hakim, M. N. (2024). Hierarki peraturan perundang-undangan Indonesia. *Ethics and Law Journal: Business and Notary*, 2(1), 148–153. <https://doi.org/10.61292/eljbn.115>
- Harlis, F. P., Muhyi, H. A., & Alexandri, M. B. (2019). Implementasi kebijakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi di Indonesia (Studi kasus: Kabupaten Sumedang). *Responsive*, 2(4), 117–131. <https://doi.org/10.24198/responsive.v2i3.26081>
- Irawan, N. (2023). Studi yuridis normatif implementasi regulasi perselisihan hubungan industrial. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(1), 47–63. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i1.147>

- Irwansyah. (2021). *Penelitian hukum: Pilihan metode & praktik penulisan artikel*. Mirra Buana Media. https://catalog.danlevlibrary.net/index.php?p=show_detail&id=20724
- Liow, R. I. T., & Setiabudhi, D. (2023). Kepastian hukum bagi pekerja dalam mediasi pada penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(2), 8874–8882. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1458>
- Nuzulul, K., & Author, A. N. (2025). Perlindungan peserta magang terhadap uang saku: Analisis implementasi peraturan ketenagakerjaan dan teori keadilan John Rawls. *Ekspose*, 24(2). <https://doi.org/10.30863/ekspose.v24i2.10614>
- Prianto, W. (2024). Analisis hierarki perundang-undangan berdasarkan teori norma hukum oleh Hans Kelsen dan Hans Nawiasky. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, 2(1), 8–19. <https://jurnal.unusultra.ac.id/index.php/jisdik/article/view/52>
- Putri, S. A., Karsona, A. M., & Inayatillah, R. (2021). Pembaharuan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan asas sederhana, cepat dan biaya murah sebagai upaya perwujudan kepastian hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5(2), 310–327. <https://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/jbmh/article/view/307>
- Risdiana, & Taqiuddin, H. U. (2021). Penerapan asas batas minimal pembuktian dalam perkara hukum perdata (Studi putusan Pengadilan Negeri Selong Nomor: 55/Pdt.G/2020/PN.Sel). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(2). <https://doi.org/10.58258/jime.v7i2.2065>
- Rizky, N., & Yurikosari, A. (2024). Penyelesaian sengketa hubungan industrial dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) menurut sistem peradilan di Indonesia dan Malaysia. *Amicus Curiae*, 1(1), 266–278. <https://doi.org/10.25105/amicus.v1i1.19593>
- Saputra, E., & Mutiawati, A. I. (2022). Analisis pada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 42–51. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.27>
- Sipayung, B., Hamongpranoto, S., & Arifudin, N. (2024). Aspek teoritik tentang relevansi kajian hukum perundang-undangan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. *Realism: Law Review*, 2(1). <https://doi.org/10.71250/rlr.v2i1.28>
- Sonhaji, S. (2019). Analisis yuridis pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan berat pekerja. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(1), 60–78. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.60-78>
- Sugiharto, G. M. A., & Arifudin, N. (2025). Analisis hukum bagi hak pekerja pasca putusan Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan teori keadilan (Studi kasus Putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smr). *UNES Law Review*, 7(4). <https://doi.org/10.31933/unesrev.v7i4.2443>
- Syafliansah, S., Royani, E., Gultom, J., & Selamat, H. (2025). *Metode penelitian hukum* (W. Yuliana, Ed.). Zahir Publishing.

- Utama, D. I. (2022). Analisis yuridis pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kesalahan berat (Studi kasus Putusan No. 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 dan Putusan No. 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017). *SOSIOEDUKASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 11(2), 218–233.
<https://doi.org/10.36526/sosioedukasi.v11i2.1694>
- Wahyudi, H., Nurlaily, & Seroja, T. D. (2023). Kepastian hukum terhadap pemenuhan hak-hak normatif pekerja pasca putusan pengadilan hubungan industrial. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, 18(1).
<https://doi.org/10.33059/jhsk.v18i1.7467>
- Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan bagi pekerja atas tindakan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120.
<https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>