

# Kepastian Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Pelanggaran Bersifat Mendesak

(Studi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003)

Ni Kadek Diva Priandita Mahalini<sup>1</sup>, Putu Eva Ditayani Antari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Hukum, Universitas Pendidikan Nasional

Email: [divaprdita@gmail.com](mailto:divaprdita@gmail.com)

ABSTRAK: Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi hal yang sangat dihindari oleh pekerja/buruh karena menghilangkan kemampuannya untuk menghidupi diri dan keluarga. Pengaturan untuk PHK menjadi penting untuk menghindari kesewenang-wenangan perusahaan dalam memutus hubungan kerja. Ruang lingkup penelitian ini membahas tentang PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, khususnya Pasal 52 ayat (2) yang ketentuannya mengaturnya identik dengan PHK karena kesalahan berat yang tidak memiliki kekuatan hukum melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan memahami pemaknaan dari PHK disebabkan pelanggaran bersifat mendesak, dan pertimbangan majelis hakim PHI dalam memutus perkara hubungan industrial terkait PHK bersifat mendesak dengan kesesuaiannya terhadap Putusan MK Konstitusi. Metode penelitian yang digunakan yuridis normatif untuk mengkaji konflik norma dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual, pendekatan kasus, dengan memanfaatkan jenis dan bahan hukum primer seperti peraturan perundang-undangan sebagai sumber primer, dan literatur hukum, menggunakan teknik analisis yuridis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian diketahui PHK karena pelanggaran bersifat mendesak mensyaratkan PHK tanpa pemberitahuan dan ketentuan pelanggaran bersifat mendesak harus diatur dalam kaidah otonom. Putusan PHI dalam perkara PHK yang membenarkan mekanisme pelanggaran bersifat mendesak menunjukkan ketidakpatuhan terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi, dan menimbulkan adanya ketidakpastian hukum dan keadilan bagi hak-hak pekerja/buruh yang dilindungi oleh konstitusi.

KATA KUNCI: Kepastian Hukum, Pemutusan Hubungan Kerja, Pelanggaran Bersifat Mendesak, Konflik Norma, Putusan Mahkamah Konstitusi.

## I. PENDAHULUAN

Pekerjaan dibutuhkan oleh setiap orang untuk memenuhi kebutuhan dasarnya sebagai seorang manusia untuk mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran yang adil serta merata. Sebagaimana yang dicita-citakan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 dijelaskan bahwa setiap warga negara memiliki hak untuk mendapat pekerjaan untuk mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Hak atas sebuah pekerjaan termasuk dalam hak-hak asasi dalam bidang sosial dan ekonomi.<sup>1</sup> Hak mendapat pekerjaan juga diatur dalam Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM) mengatur bahwa setiap orang tanpa terkecuali berhak untuk mendapat pekerjaan sesuai dengan kemampuannya yang dimana setiap orang juga memiliki hak yang sama untuk memilih pekerjaan, sekaligus mempertegas hak pekerja pria maupun wanita untuk diupah secara adil sehingga dapat dijamin kesejahterannya. Berdasarkan hukum ketenagakerjaan, kedudukan antara pengusaha dan pekerja diakui setara. Namun, dalam realitas sosial, sering kali terjadi ketidakseimbangan di mana pekerja atau buruh berada pada posisi yang lebih lemah dibandingkan dengan pengusaha dalam situasi tertentu.<sup>2</sup> Demi mewujudkan terpenuhinya hak asasi tersebut perlindungan hukum dihadirkan untuk menjamin kesetaraan tanpa diskriminasi.<sup>3</sup>

Perlindungan hukum dalam hal ini adalah hukum ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (UUCK). Sebagai aturan pelaksana dan turunan mengenai ketentuan ketenagakerjaan dalam undang-undang, dibuat Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun

---

<sup>1</sup> Mardani Wijaya, Kurniawan and Mohammad Sood, 'Hak Konstitusional Warga Negara Untuk Bekerja Pada Era Revolusi Industri 4.0' (2019) 7(2) *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan* 182 <<https://jurnalius.ac.id/ojs/index.php/jurnalIUS/article/view/637>>.

<sup>2</sup> Veren Krisgawati, Putu Eva and Ditayani Antari, 'Sosialisasi Hak Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Di PT.Global Retailindo Pratama' (2020) 3(1) *JMM - Jurnal Masyarakat Merdeka* <<https://jmm.unmerpas.ac.id/index.php/jmm/article/view/44>>.

<sup>3</sup> Heru Suyanto and Andriyanto Adhi Nugroho, 'PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN ASAS KEADILAN' (2016) 3(2) *Jurnal Yuridis* 61 <<https://ejournal.upnvj.ac.id/Yuridis/article/view/179>>.

2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja (PP 35/2021) yang merupakan pelaksana ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha didasari oleh perjanjian kerja, adanya perjanjian kerja bertujuan untuk menciptakan kesepahaman antara kedua belah pihak dan keharmonisan hubungan pekerjaan antara pekerja/buruh dan pengusaha sehingga terhindar dari pemutusan hubungan kerja (PHK). Pengaturan tentang PHK secara mengkhusus diatur dalam PP 35/2021 Pasal 36 sampai dengan Pasal 59 yang isinya mengenai tata cara PHK dan hak akibat PHK. PHK sebuah pengakhiran atau pemberhentian sumber pendapatan bagi pekerja/buruh oleh pengusaha. Hilangnya sumber nafkah menjadikan istilah PHK menakutkan untuk pekerja/buruh dan keluarga yang mendapat penghidupan dari suatu pekerjaan.<sup>4</sup> Pengusaha juga dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan pelanggaran dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau peraturan kerja bersama, dan PHK terhadap pekerja/buruh karena pelanggaran bersifat mendesak. PHK disebabkan pelanggaran bersifat mendesak diatur pada Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 adalah PHK karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang termasuk dalam tindak pidana di lingkungan kerja yang diatur pada perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Mekanisme PHK diterangkan dalam Pasal 52 ayat (3) tertulis bahwa sehubungan dengan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dapat dilakukan pengusaha sepihak tanpa pemberitahuan. Konsep pemutusan sepihak ini identik dengan konsep lama dalam ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yakni PHK akibat kesalahan berat telah melalui proses *Judicial Review* dan bertentangan dengan UUD NRI 1945, sehingga tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Analisis Yuridis et al, 'Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja' (2019) 2(1) *Administrative Law and Governance Journal* 60 <<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/5097>>.

<sup>5</sup> Ahmad Fahmi U.Z and Arinto Nugroho, 'ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK YANG

Seolah-olah dengan adanya Pasal 52 ayat (2) pelanggaran bersifat mendesak menghidupkan kembali Pasal 158 UU Ketenagakerjaan mengenai PHK karena Kesalahan Berat yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 24 C ayat (1) UUD NRI 1945 sifat dari putusan Mahkamah Konstitusi adalah final dan mengikat. Selain itu, PHK dengan alasan kesalahan berat bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945, melanggar prinsip pembuktian serta asas *presumption of innocence*. Hal ini disebabkan kesalahan berat merupakan tindakan pidana, namun pengakhiran hubungan kerja dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa menunggu putusan pengadilan dari Majelis Hakim yang menyatakan seseorang bersalah.<sup>6</sup> Salah satu contoh PHK karena pelanggaran bersifat mendesak adalah Kasus Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr, PHK sepihak oleh PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (PT SATT) sebagai Tergugat terhadap Bagus Setyo Wicaksono (BSW) sebagai Penggugat. BSW melanggar peraturan perusahaan dikarenakan menerima gratifikasi dari mitra kerja PT SATT dan perusahaan menganggap bahwa tindakan ini merupakan pelanggaran bersifat mendesak yang merugikan integritas perusahaan. Ketentuan ini berdasarkan Peraturan Perusahaan Tahun 2021-2023 serta Pasal 52 ayat (2) dan (3) PP 35/2021, tanpa adanya surat peringatan terlebih dahulu. Ketika proses bipartit tidak terjadi kesepakatan antara BSW dan PT SATT, sehingga kasus ini diajukan pada Dinas Ketenagakerjaan untuk mediasi yang kemudian hasilnya berpihak pada perusahaan. Menurut pertimbangan Majelis Hakim, penerapan PHK yang dilakukan perusahaan tepat karena dimungkinkan untuk memutus hubungan kerja tanpa surat peringatan kepada pekerja/buruh karena pelanggaran mendesak.

Penelitian terdahulu oleh Ni Pt Grace Natasia Putri Mustika dengan judul Perlindungan Hukum Pekerja yang Mengalami PHK Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta

Kerja yang pada intinya membahas mekanisme PHK dilakukan harus tetap merujuk dan sesuai Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan tetap memberika uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang mengalami PHK. Penelitian dengan topik serupa oleh Alifa Cikal Yuanita yang berjudul Menelaah Konsep Keadilan Hukum Teori John Rawls dalam PHK secara Sepihak terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri yang hasil pembahasannya perlindungan hukum terhadap PHK sepihak yang dihadapi pekerja migran di Indonesia sesuai dengan teori keadilan menurut John Rawls yang isinya mencakup kebebasan dalam persamaan hak dan prinsip perbedaan proporsional dalam hubungan pekerja migran. Penelitian terdahulu yang selanjutnya oleh Ahmad Fahmi U.Z dan Arinto Nugroho tentang Analisis Yuridis PHK karena Pelanggaran Bersifat Mendesak yang Terkualifikasi Perbuatan Pidana Tanpa Pemberitahuan. Hasil pembahasannya adalah PHK disebabkan pelanggaran bersifat mendesak pada PP 35/2021 Pasal 52 ayat (2) tidak sesuai dengan prinsip persamaan di mata hukum dan asas praduga tak bersalah. Ketiga penelitian di atas sama-sama membahas tentang PHK, akan tetapi pada penelitian ini secara khusus membahas tentang makna PHK disebabkan pelanggaran bersifat mendesak dan kepastian hukum serta keadilan kepada pekerja/buruh, sekaligus menganalisis adanya konflik norma pada Pasal 52 ayat (2) dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami pengaturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah dengan melindungi hak dan kewajiban masing-masing pihak terkait, serta kepastian hukum bagi pekerja/buruh yang berlandaskan keadilan sosial. Secara khusus, tujuan penelitian ini untuk mengetahui batasan dan makna pelanggaran bersifat mendesak dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, dan memahami kepastian hukum bagi pekerja/buruh terhadap PHK disebabkan pelanggaran bersifat mendesak. Tujuan tersebut dapat dicapai setelah menemukan jawaban atas rumusan masalah sebagai berikut: 1) apa makna PHK karena pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana tercantum dalam PP 35/2021? dan 2) apakah

dasar pertimbangan hakim PHI dalam memutus perkara PHK sudah sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003?

## II. METODE

Penelitian hukum normatif disebut pula sebagai penelitian hukum doktrinal.<sup>7</sup> Penelitian hukum normatif berfungsi untuk memberikan argumentasi hukum apabila terdapat norma kosong, norma kabur, dan konflik norma.<sup>8</sup> Metode penelitian hukum normatif berfokus pada analisis peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memiliki keterkaitan dengan isu hukum yang menjadi objek penelitian. Jenis penelitian normatif dipilih dalam kegiatan penelitian ini karena objek penelitian adalah terkait adanya konflik norma mengenai PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dalam PP 35/2021 terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan analisis konsep hukum (*analytical & conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Terkait dengan penelitian ini digunakan pendekatan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan dan PHK khususnya dalam PP 35/2021. Analisis konsep-konsep ketenagakerjaan dengan teori kepastian hukum, teori keadilan, dan dengan asas preferensi hukum untuk mengetahui kepastian hukum yang mengatur tentang PHK bagi pekerja/buruh. Pendekatan kasus untuk mengetahui pertimbangan hakim PHI melalui kasus PHK dari Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr dan keselarasan putusan tersebut dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003.<sup>9</sup> Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer yang meliputi peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan bahan hukum sekunder yang bersumber dari

---

<sup>7</sup> Jonaedi Efendi and Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris* (Prenadamedia Group, 2016).

<sup>8</sup> Irwansyah, *Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*, ed Ahsan Yunus (Mirra Buana Media, 2021).

<sup>9</sup> Kornelius Benuf and Muhamad Azhar, 'Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer' (2020) 7(1) *Jurnal Gema Keadilan*.

literatur hukum, artikel jurnal, dan buku-buku yang menunjang penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi dokumen. Literatur yang digunakan mencakup penelusuran peraturan perundang-undangan, buku-buku, jurnal ilmiah, serta sumber-sumber lainnya terkait dengan topik yang diteliti yang kemudian diunggah melalui *Mendeley* untuk dimasukkan pada *file* referensi guna memudahkan untuk mengorganisir, serta mengutip sumber-sumber bahan hukum yang telah dikumpulkan dengan lebih efisien. Studi dokumen dilakukan dengan menggunakan Putusan Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Istilah PHK terkadang dikaitkan dengan konsep-konsep seperti perampangan (*downsizing*), pemecatan, dan pengurangan tenaga kerja.<sup>10</sup> Ketika PHK dilakukan akan menimbulkan kekecewaan besar bagi pekerja/buruh yang terkena dampaknya, akan tetapi sebagian ahli memandang PHK sebagai suatu hal yang efisien bagi perusahaan.<sup>11</sup> Kurangnya pekerjaan, bahan baku, kerusakan terhadap mesin, dan bencana alam dapat menyebabkan terjadinya PHK. Adanya faktor ketidakmampuan perusahaan untuk membayar upah pekerja/buruh atau berkurangnya pemasukan perusahaan untuk melanjutkan operasional perusahaan. Terjadinya pengakhiran hubungan kerja berarti menghentikan kemampuan seseorang untuk membiayai hidupnya dan keluarga yang dinafkahi, maka penting untuk diatur mekanisme dari PHK agar dalam prosesnya tetap memberi keadilan dan kepastian hukum terhadap pekerja/buruh. PHK menjadi konsekuensi dari adanya hubungan kerja yang terjalin antara pekerja/buruh dengan pengusaha melalui perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat berbentuk secara lisan dan tertulis. Perjanjian kerja secara lisan diperbolehkan untuk pekerjaan-

---

<sup>10</sup> Bahaudin G Mujtaba et al, 'Layoffs and Downsizing Implications for the Leadership Role of Human Resources' (2020) 13(2) *Journal of Service Science and Management* 209 <<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=99284>>.

<sup>11</sup> Neni Vesna Madjid et al, 'The Execution of Worker Layoff Disputes Verdicts at the Industrial Relationship Courts in Indonesia' (2023) 44(1) *International Journal of Services and Operations Management* 136 </doi/pdf/10.1504/IJSOM.2023.128974>.

pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tenggat waktu yang tertentu dan pengusaha bermaksud untuk mempekerjakan pekerja/buruh kontrak (PKWT). Perjanjian kerja secara tertulis didalamnya memuat jenis pekerjaan, upah, jam kerja, hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dengan pengusaha, dan kejelasan dari pekerjaan yang diperjanjikan termasuk dalam pekerjaan waktu tertentu (kontrak) atau pekerjaan waktu tak tentu (tetap atau permanen). Dasar perjanjian kerja mengacu pada Buku ke III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP). Keabsahan suatu perjanjian kerja mengacu pada syarat-syarat sah perjanjian yang dimuat dalam Pasal 1320 KUHP yang meliputi: kesepakatan para pihak yang mengikatkan dirinya; kecakapan para pihak; suatu hal tertentu yang diperjanjikan; dan sebab yang halal.

Pada UUCK ketentuan Pasal 151 pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/buruh dan pemerintah mengupayakan mencegah terjadinya PHK, dan apabila tidak dapat dihindari, maka yang menjadi alasan dari PHK harus disampaikan pengusaha kepada pekerja/buruh dan serikat pekerja buruh. Dalam beberapa situasi, PHK dapat batal demi hukum dan pengusaha mengembalikan posisi pekerja/buruh untuk bekerja. Uang pesangon dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh apabila PHK terjadi. Adapun yang dimaksudkan sebagai uang penghargaan selama masa kerja dan penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana yang dinyatakan dalam ketentuan UU Cipta Kerja Pasal 156. Uang pesangon dibayarkan dengan hitungan berdasarkan gaji terakhir yang diterima pekerja/buruh sebagai acuan.<sup>12</sup> Setiap tahun masa kerja yang telah berakhir, pesangon pekerja/buruh akan dihitung sebesar 1 (satu) kali gaji terakhir, namun jika ada sisa masa kerja yang tidak mencapai 1 (satu) tahun tetapi lebih dari 1 (satu) bulan, sisa waktu tersebut juga akan diperhitungkan. Maka, sisa waktu ini dihitung dengan seimbang sebagai bagian dari satu tahun masa kerja. Sebagaimana isi Pasal 160 UU Cipta Kerja, pengusaha tidak diwajibkan membayar upah kepada pekerja/buruh yang ditahan karena melakukan

---

<sup>12</sup> Satria Hadi Wibowo and Juan Matheus, 'TINJAUAN YURIDIS PEMBERIAN UANG PESANGON KEPADA KARYAWAN YANG DI-PHK PASCA PENGESAHAN PERPPU CIPTA KERJA' (2023) 10(5) *NUSANTARA : Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 2560 <<https://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/11762>>.



tindak pidana kejahatan, namun diwajibkan memberikan bantuan kepada pihak keluarga pekerja/buruh yang dinafkahnya, terhitung sejak hari pertama buruh/pekerja ditahan pihak berwajib, dan dalam perihal memutus perkaranya jika sebelum 6 (enam bulan) berakhir, kemudian dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mengembalikan hak bekerjanya. Ketentuan terkait PHK diatur juga dalam Peraturan Pemerintah sebagai pelaksana UUCK, PP 35/2021 masih berlaku dan mengikat hadir sebagai perwujudan peran negara dalam menjamin hak-hak pekerja/buruh. Secara lebih jelas dalam PP 35/2021 mengatur mekanisme dari PHK sebagai kaidah heteronom untuk memastikan adanya kepastian hukum dalam bidang ketenagakerjaan. Mengenai tata cara PHK dalam PP 35/2021, mengusahakan terhindarnya PHK dan jika mengharuskan terjadinya pemutusan, maka sebaik-baiknya dibuatkan surat pemberitahuan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh paling lama 2 (dua) minggu sebelum diputus hubungan kerjanya. Diaturinya mekanisme ini agar tidak terjadi kesewenang-wenangan dalam menerapkan PHK yang berdampak pada sumber penghidupan seseorang.

Terhadap PHK yang dijatuhkan kepada pekerja/buruh dapat diterima maupun ditolak oleh pekerja/buruh yang diatur dalam ketentuan Pasal 39 PP Nomor 35 Tahun 2021. Penolakan dilakukan dengan membuat surat yang menyatakan menolak pemutusan hubungan dan jika terjadi perbedaan pendapat terkait dengan PHK, maka harus dilakukan penyelesaian PHK melalui suatu perundingan bipartit antara pengusaha, dengan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh. Kemudian, berdasarkan rumusan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak terhadap isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama (yang selanjutnya disebut sebagai kaidah otonom) dapat diputus hubungan kerjanya dan berhak mendapat uang penggantian hak pisah yang besarnya diatur dalam kaidah otonom. Mekanisme PHK model ini dijelaskan dalam ayat (3), yang disebutkan dapat dilakukan tanpa pemberitahuan. PHK tanpa adanya pemberitahuan artinya memutus hubungan kerja tanpa pemberian surat peringatan pertama, kedua, hingga ketiga secara berturut-turut. Hal ini sama dengan mengecualikan

ketentuan bahwa pengusaha menyampaikan PHK kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh di dalam Pasal 37 ayat (2) PP 35/2021. Sebagaimana dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 PHK karena pelanggaran bersifat mendesak yang terqualifikasi sebagai tindak pidana, dengan Pasal 160 UUCK serta Pasal 361 yang memungkinkan PHK jika pekerja diduga melakukan tindak pidana. Mekanisme ini mengacu pada Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 012/PUU-I/2003 yang membatalkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan lama, yang prosedur PHK terdapat dalam Pasal 170 yang bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 yang keterkaitannya adalah pekerja/buruh tidak boleh diperlakukan secara diskriminatif di dalam hukum, dan pemerintah sebagai penyelenggara negara sudah sepatutnya memenuhi dan menjamin hak asasi pekerja/buruh melalui kebijakan dan peraturan perundang-undangan.

Secara lebih menghusus, ketentuan Pasal 52 PP 35/2021 membedakan akibat hukum antara pelanggaran bersifat mendesak dengan pelanggaran lainnya. Pekerja/buruh yang diduga melakukan pelanggaran bersifat mendesak akan di PHK dan pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran biasa akan mendapat surat teguran maksimal sebanyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut. Mengenai penjelasan lebih mendalam terhadap ketentuan standar sebuah pelanggaran bersifat mendesak belum ada, karena dalam PP 35/2021 yang dijelaskan hanyalah contoh tindakan pekerja/buruh yang diatur melalui kaidah otonom, dan apabila diperhatikan dengan seksama bahwa penggunaan kalimat “misalnya” daripada “adalah” mengakibatkan pelanggaran bersifat mendesak harus diatur dalam kaidah otonom.<sup>13</sup> Pekerja/buruh yang mengalami PHK disebabkan pelanggaran bersifat mendesak dan menolak keputusan PHK tersebut dapat menempuh jalur bipartit. Mekanisme dari bipartit sendiri sudah diatur melalui UU PPHI yang merupakan suatu tahapan awal yang wajib diupayakan para pihak dengan melakukan musyawarah dan mufakat sebelum tahapan

---

<sup>13</sup> Holyness N Singadimedja and Pupung Faisal, ‘Tinjauan Yuridis Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Pelanggaran Bersifat Mendesak Dikaitkan Dengan UU Cipta Kerja Dan Peraturan Perundang-Undangan Lainnya’ (2024) 4(3) *Innovative: Journal Of Social Science Research* 10848 <<https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11505>>.

penyelesaian perselisihan melalui prosedur yang sudah di atur dalam UU PPHI. Sehingga, dalam hal tentang PHK disebabkan pelanggaran bersifat mendesak, seharusnya diupayakan tahapan bipartit sebelum pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh. Penolakan atas PHK dikarenakan pelanggaran bersifat mendesak yang berakhir pada Pengadilan Hubungan Industrial (yang selanjutnya disebut sebagai PHI) dikarenakan adanya pandangan terkait kaidah otonom yang mengatur pelanggaran bersifat mendesak agar PHK dapat dilakukan, sebagaimana yang dinyatakan oleh majelis hakim PHI dalam Putusan Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr. Dalam kasus ini terjadi PHK dikarenakan perusahaan menganggap pekerja/buruh, yakni BSW sebagai pihak penggugat melakukan suatu pelanggaran bersifat mendesak terhadap peraturan perusahaan, PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK Pekanbaru yang di perkara ini berposisi sebagai tergugat.

BSW mengalami PHK yang dilakukan oleh perusahaan tempatnya bekerja selama 9 (sembilan) tahun (9) bulan melalui surat dengan nomor 001/SDM-SAT-PKU/1-2023 perihal PHK secara sepihak tanpa surat peringatan I (SP I), surat peringatan (SP II), dan surat peringatan III (SP III), pada tanggal 18 Januari 2023. Alasan dibalik PHK tersebut bahwa menurut perusahaan BSW melakukan pelanggaran mendesak terhadap peraturan perusahaan Pasal 47 ayat (2) huruf b dan q Tahun 2021-2023 dengan menerima uang senilai Rp. 13.000.000 (tiga belas juta rupiah) dari CV Ambarita yang merupakan mitra bisnis perusahaan dan dikirim melalui rekening milik mertua dan adik ipar BSW. Melihat ketentuan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan, pelanggaran mendesak dalam PP 32/2021 khususnya Pasal 52 ayat (2) terhadap kaidah otonom memang tidak mensyaratkan adanya surat peringatan atau surat pemberitahuan PHK kepada pekerja yang terdampak, sehingga majelis hakim mempertimbangkan PHK dikarenakan pelanggaran bersifat mendesak sudah sesuai dengan kaidah perundang-undangan ketenagakerjaan dan segala akibat hukumnya.

PHK dikarenakan alasan mendesak yang tercantum dalam peraturan perusahaanya ditegaskan dalam Pasal 38 dan Pasal 47 yang memuat tentang kode etik dan PHK karena pelanggaran bersifat mendesak. Sehubungan dengan penerimaan gratifikasi sudah diatur

dalam ketentuan Pasal 38 ayat (4) huruf f dan huruf i dan diwajibkan untuk menyerahkan uang tersebut ke tim *finance*. Majelis hakim dalam putusannya menilai bahwa PHK yang dilakukan pihak perusahaan sudah tepat karena memang memenuhi syarat “pelanggaran bersifat mendesak” yang telah diatur secara jelas pada peraturan perusahaan tempat BSW bekerja dalam Pasal 47 ayat (2) huruf b Peraturan Perusahaan tahun 2021-2023. Perbuatan BSW dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap kode etik pekerja dengan sanksi yang diberikan berupa PHK, sehingga meskipun BSW telah berusaha untuk mengembalikan uang yang diterimanya, hal tersebut tetap tidak menghilangkan pelanggarannya yang tidak melaporkan uang tersebut kepada perusahaan. Majelis hakim berpendapat bahwa perbuatan terlarang tetap terlarang, dan keputusan untuk melakukan PHK sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021. PHK dianggap tepat dan sah secara hukum meskipun pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, hak-haknya tetap tidak boleh dikurangi, yakni hak untuk menerima uang pisah dan uang penggantian hak yang dalam perkara ini sudah dibayarkan oleh pihak perusahaan.

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 mau atau tidak harus ditempuh apabila perundingan antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak menemukan titik temu. Maka dari itu, dalam prakteknya PHK harus dilaksanakan dengan penuh pertimbangan yang berdasar pada transparansi, hukum dan etika dalam lingkungan kerja untuk menghindari segala bentuk ketergesaan, ketidakadilan, dan konflik yang hanya akan merugikan moral pekerja/buruh dan citra perusahaan.

Mekanisme pelanggaran bersifat mendesak dalam Pasal 52 ayat (2), dan (3) dapat ditemukan adanya persamaan dengan Pasal 158 UUK yang tidak memiliki kekuatan hukum tetap dalam halnya tidak mencerminkan penerapan proses peradilan yang adil dan asas praduga tak bersalah, sebab sepatutnya bersalah atau tidaknya pekerja/buruh diputus melalui proses peradilan, sebagaimana dinyatakan dalam Pasal

8 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, bahwa setiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut atau dihadapkan di depan pengadilan tidak dapat dikatakan bersalah sebelum adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Kemudian atas bersalah atau tidaknya harus dibuktikan dengan hukum pembuktian yang telah dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana. Melihat adanya kekosongan hukum karena PHK akibat kesalahan berat yang tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, dikeluarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut sebagai SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005) terhadap PHK dikarenakan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat yang normanya telah dibatalkan Mahkamah Konstitusi, memperhatikan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK akibat kesalahan berat setelah adanya putusan hakim pidana yang mempunyai kekuatan hukum tetap, dan apabila pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwenang, dan tidak dapat bekerja sebagaimana mestinya, maka berlaku Pasal 160.

Melihat Surat Edaran Nomor 03 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan (SEMA Nomor 03/2015). SEMA Nomor 03/2015 diterbitkan sebagai pandangan Mahkamah Agung terhadap PHK yang disebabkan karena kesalahan berat Pasal 158 UUK. Dalam rumusan pleno kamar perdata khusus huruf e, perihal PHK karena alasan melakukan kesalahan berat terhadap pekerja/buruh menurut Pasal 158 UUK yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi, dinyatakan PHK dapat dilakukan tanpa menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Berdasarkan ketentuan tersebut PHK karena kesalahan berat dapat dilakukan tanpa menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap, akan tetapi dalam penerapannya tetap melalui proses hukum berdasarkan prosedural penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sehingga, penerapan asas praduga tak bersalah dalam PHK karena alasan mendesak diartikan

dengan memberikan hak pekerja/buruh untuk dianggap tidak bersalah sampai PHK karena alasan mendesak telah dianggap sah menurut hukum.<sup>14</sup>

Sifat final dan mengikat dari Putusan MK memiliki implikasi bagi semua pihak yang berkaitan dengan putusannya. Putusan MK mengikat bagi semua pihak yang terkait dengan ketentuan yang diputus MK, atau dan disebut bersifat *erga omnes*.<sup>15</sup> Putusan MK yang membatalkan suatu undang-undang berasal dari kewenangan yang disebut sebagai *judicial review* berkaitan dengan teori jenjang norma. Suatu norma dapat dikatakan valid apabila tidak bertentangan dengan norma yang berada di atasnya. Sehingga dilakukan pengujian secara materiil undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar NRI 1945 untuk mengetahui apakah suatu produk hukum konstitusional atau tidak. Dikarenakan sifatnya yang final dan mengikat, suatu putusan MK wajib dilandasi nilai kepastian hukum yang sejalan dengan nilai-nilai keadilan.<sup>16</sup> Teori jenjang norma atau *Stufenbau des Recht*, di mana peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan peraturan di atasnya, apabila ditemukan ketidaksesuaian dapat diajukan pengujian materiil kepada Mahkamah Konstitusi untuk diuji seberapa jauh suatu undang-undang bertentangan konstitusi.<sup>17</sup>

Berkaitan dengan Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 yang telah membatalkan PHK karena kesalahan berat dalam Pasal 158 UUK yang dimunculkan kembali dengan nama berbeda yakni dalam PP 35/2021 Pasal 52 ayat (2) tentang PHK disebabkan pelanggaran bersifat mendesak yang dalam penjelasannya sama-sama terqualifikasi sebagai tindakan pidana di lingkungan kerja. Pasal 158 UUK telah diputus oleh Mahkamah Konstitusi bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 dengan ini artinya pasal tersebut bahkan bukan norma dan bukan

---

<sup>14</sup> Ibid.

<sup>15</sup> Fajar Laksono Soeroso, “Pembangkangan” Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi (Kajian Putusan Nomor 153/G/2011/PTUN-JKT)’ (2013) 6(3) Jurnal Yudisial.

<sup>16</sup> Muh Ainul Mufly Halman, ‘DAYA IKAT KEPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI DALAM “TESTIMONIUM DE AUDITU” DALAM PERADILAN PIDANA’ <[https://osf.io/3u8y4\\_v1](https://osf.io/3u8y4_v1)>.

<sup>17</sup> Tentang Pengujian and Undang-Undang Widayati, ‘PROBLEM KETIDAKPATUHAN TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI TENTANG PENGUJIAN UNDANG-UNDANG’ (2017) 4(1) *Jurnal Pembaharuan Hukum* 1 <<https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/PH/article/view/1634>>.

merupakan entitas hukum. Undang-undang adalah valid jika sesuai dengan konstitusi, dan dikatakan tidak dapat valid jika bertentangan dengan konstitusi.<sup>18</sup> PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dalam Pasal 52 ayat (2) tidak sejalan dengan Putusan MK Nomor 012/PUU-I/2003 yang telah menyatakan keberlakuan PHK karena kesalahan berat tidak mempunyai kekuatan mengikat dan bertentangan dengan konstitusi. Ketidaksesuaian ini membutuhkan perumusan ulang mengenai ketentuan PHK dan harmonisasi dengan peraturan perundang-undangan yang lainnya dengan berdasar pada asas *lex superior derogat legi inferiori* dan teori jenjang norma (*stufenbautheorie*). *Lex superior derogat legi inferiori* dipergunakan untuk menentukan keabsahan suatu norma agar tidak bertentangan dengan norma yang hierarkinya lebih tinggi, dan dalam pelapisan norma secara vertikal, berdasarkan asas ini hukum yang kedudukannya lebih tinggi meniadakan keberlakuan hukum yang kedudukannya lebih rendah.<sup>19</sup> Asas ini juga berfungsi untuk memberi kepastian terhadap tatanan hukum suatu negara untuk memastikan suatu peraturan tidak tumpang tindih dengan peraturan lainnya. Norma yang menentukan pembuatan norma yang lainnya disebut sebagai superior, dan norma yang dibuatnya adalah norma inferior.

Keabsahan hierarki peraturan perundang-undangan ditentukan oleh peraturan yang lebih rendah pembuatannya ditentukan oleh peraturan lain yang tingkatannya lebih tinggi. Disharmoni antara Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 dengan Putusan Hukum menimbulkan ketidakpastian dalam masyarakat terutama pekerja/buruh akibat ketentuan PHK yang diatur dalam PP 35/2021 mengizinkan pengusaha untuk memutus hubungan kerja tanpa proses hukum yang adil, mengingat setiap orang memiliki kedudukan yang sama dalam hukum. PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dapat merugikan pihak pekerja/buruh karena ketentuan tersebut sama dengan bertentangan

---

<sup>18</sup> Jimly Asshiddiqie and M Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum* (Konstitusi Press (Konpress), 2021).

<sup>19</sup> Komang Satria Wibawa Putra, Nurisa and I Nengah Dasi Astawa, 'Harmonisasi Pengaturan Pendirian Perseroan Pereorangan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2021' (2023) 4(2) *Jurnal Preferensi Hukum* 266 <<https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juprehum/article/view/7487>>.

dengan konstitusi. Padahal, hakikatnya peraturan dibuat untuk memberikan jaminan kepastian hukum, dalam hal ini adalah kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan.

Dalam rangka melindungi hak konstitusional pekerja/buruh, pengujian materiil untuk PP 35/2021 juga dibutuhkan. Kewenangan untuk melakukan pengujian materiil adalah Mahkamah Agung, sebagaimana yang ditegaskan dalam Pasal 24A UUD NRI 1945. Pasal 31 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung mengatur bahwa kewenangan untuk menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang. Pasal 52 ayat (2) dapat diajukan untuk dilakukan pengujian materiil kepada Mahkamah Agung karena bertentangan dengan konstitusi.

Melakukan pengujian materiil oleh Mahkamah Agung terhadap Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 merupakan sebuah upaya untuk memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi pihak pekerja/buruh. Suatu hukum dikatakan baik apabila mampu menyelaraskan unsur kepastian hukum, keadilan, dan kemanfaatan.<sup>20</sup> Menurut pandangan Gustav Radburch, kepastian hukum diartikan dengan hukum yang dapat berfungsi sebagai peraturan yang wajib dipatuhi. Hukum yang dapat berfungsi dapat diartikan sebagai hukum yang memberi kejelasan dan tegasnya hukum yang berlaku di masyarakat, sehingga dalam pelaksanaannya tidak menimbulkan keragu-raguan ataupun salah tafsir. Menjamin kepastian hukum dalam PHK bersifat mendesak diatur melalui PP 35/2021 yang masih berlaku dan memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

Ketidakpastian hukum dalam masyarakat timbul akibat timbulnya konflik norma dikarenakan rumusan pasal tersebut bertentangan dengan Putusan MK Nomor 12/PUU-I/2003 dan menghidupkan kembali PHK karena kesalahan berat. Sejalan dengan ketidakpastian hukum, pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja/buruh

---

<sup>20</sup> Tony Prayogo, 'PENERAPAN ASAS KEPASTIAN HUKUM DALAM PERATURAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1 TAHUN 2011 TENTANG HAK UJI MATERIIL DAN DALAM PERATURAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 06/PMK/2005 TENTANG PEDOMAN BERACARA DALAM PENGUJIAN UNDANG-UNDANG' (2018) 13(2) *Jurnal Legislasi Indonesia* 191.



sebab memutuskan hubungan kerja ketika pekerja/buruh yang melakukan pelanggaran yang terkategori tindak pidana tidak melalui proses hukum yang adil (formil). Rumusan pasal yang menimbulkan keragu-raguan dan ketidakpastian akan berdampak pula pada kemanfaatan hukum itu sendiri. Pembentukan hukum itu sendiri tidak boleh menyimpang dari nilai-nilai keadilan, pemerintah sebagai pembentuk peraturan perundang-undangan harus mempertimbangkan keadilan dan kemanfaatan hukum yang harus sesuai dengan nilai-nilai dalam kehidupan masyarakat Indonesia.<sup>21</sup> Keadilan dalam pandangan John Rawls jika dikaitkan dengan kesejahteraan pekerja/buruh seharusnya menjadi pondasi dalam memperjuangkan kesetaraan dari aspek pemenuhan hak dan kewajiban.<sup>22</sup> Jika hukum tidak selaras dan sesuai dengan keadilan, maka hukum tersebut harus diubah atau ditolak, hal ini karena hukum adalah instrumen untuk mewujudkan keadilan itu sendiri. PHK karena pelanggaran bersifat mendesak seharusnya mempertimbangkan kepentingan seluruh pihak, sehingga ketika merumuskan suatu produk hukum diperlukannya pemeriksaan apakah peraturan perundang-undangan dan dapat diterima secara timbal balik oleh semua pihak.<sup>23</sup>

Setelah mengetahui adanya konflik norma yang menimbulkan ketidakpastian hukum dan keadilan bagi pekerja/buruh, Putusan PHI Nomor 64/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pbr yang memutuskan perkara penyelesaian hubungan industrial tidak sejalan dengan Putusan MK Nomor 12/PUU-I/2003. Berdasarkan pada pertimbangan majelis hakim, perusahaan melakukan PHK secara sepihak tanpa adanya surat peringatan. majelis hakim PHI mengabaikan Putusan MK yang artinya sama dengan acuh terhadap konstitusi yang melindungi hak warga negara. Kewenangan perusahaan dalam PHK bersifat mendesak melanggar prinsip kesamaan di hadapan hukum. Ketidaksesuaian ini memperlihatkan disharmonisasi antara peraturan perundang-undangan,

---

<sup>21</sup> Ibid.

<sup>22</sup> Mohammad Takdir, 'TRANSFORMASI KESETARAAN BURUH: STUDI KRITIS TEORI KEADILAN JOHN RAWLS' (2018) 12(2) *Jurnal Sosiologi Reflektif* 327 <[https://www.researchgate.net/publication/329937089\\_TRANSFORMASI\\_KESETARAAN\\_BURUH\\_STUDI\\_KRITIS\\_TEORI\\_KEADILAN\\_JOHN\\_RAWLS](https://www.researchgate.net/publication/329937089_TRANSFORMASI_KESETARAAN_BURUH_STUDI_KRITIS_TEORI_KEADILAN_JOHN_RAWLS)>.

<sup>23</sup> Sunaryo, 'Konsep Fairness John Rawls, Kritik Dan Relevansinya' (2022) 19(1) *Jurnal Konstitusi*.

dalam halnya di sini adalah Pasal 52 ayat (2) mengesampingkan hak konstitusional yang ditegaskan dalam UUD NRI 1945 dan telah dijamin oleh Putusan MK. Ketidakpatuhan terhadap Putusan MK hanya akan menimbulkan ketidakpastian hukum terhadap PHK disebabkan pelanggaran bersifat mendesak.

## **VI. KESIMPULAN**

Bahwa berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian di atas, maka dapat disimpulkan PHK disebabkan pelanggaran bersifat mendesak dimaknai sebagai pengakhiran hubungan kerja karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran berupa tindak pidana yang diatur dalam kaidah otonom (peraturan perusahaan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama). PHK dapat dilakukan pengusaha secara sepihak dan tanpa pemberitahuan, dan melalui ketentuan yang diatur oleh kaidah otonom yang memungkinkan ada kesewenang-wenangan dalam mekanisme pelanggaran bersifat mendesak. Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 mengatur ketentuan yang identik dengan Pasal 158 UUK yang telah dibatalkan Mahkamah Konstitusi melalui Putusan 012/PUU-I/2003. Putusan PHI yang membenarkan PHK bersifat mendesak merupakan tindakan yang menunjukkan ketidakpatuhan terhadap Putusan MK yang seharusnya dihormati dan dilaksanakan. Hal ini menimbulkan ketidakpastian hukum dan keadilan bagi pekerja/buruh yang hak-haknya dijamin serta dilindungi oleh UUD NRI 1945.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Pekenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu dan Bapak Dosen Universitas Pendidikan Nasional atas ilmu dan saran yang telah diberikan dalam penelitian ini. Terima kasih juga kepada kedua orang tua dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan berupa motivasi dan kasih sayang selama penulisan jurnal ini, dalam penyusunannya penulis mengharapkan banyak mendapat saran, kritik, dan dorongan agar menjadi lebih baik ke depannya.

## REFERENSI

### BUKU

Asshiddiqie, Jimly and M Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum* (Konstitusi Press (Konpress), 2021)

Efendi, Jonaedi and Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum: Normatif Dan Empiris* (Prenadamedia Group, 2016)

Irwansyah, *Penelitian Hukum Pilihan Metode & Praktik Penulisan Artikel*, ed Ahsan Yunus (Mirra Buana Media, 2021)

### JURNAL

Benuf, Kornelius and Muhamad Azhar, 'Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer' (2020) 7(1) *Jurnal Gema Keadilan*

Halman, Muh Ainul Mufly, 'DAYA IKAT KEPUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI DALAM "TESTIMONIUM DE AUDITU" DALAM PERADILAN PIDANA' <[https://osf.io/3u8y4\\_v1](https://osf.io/3u8y4_v1)>

Krisgawati, Veren, Putu Eva and Ditayani Antari, 'Sosialisasi Hak Tenaga Kerja Yang Dirumahkan Akibat Pandemi Covid-19 Di PT.Global Retailindo Pratama' (2020) 3(1) *JMM - Jurnal Masyarakat Merdeka* <<https://jmm.unmerpas.ac.id/index.php/jmm/article/view/44>>

Madjid, Neni Vesna et al, 'The Execution of Worker Layoff Disputes Verdicts at the Industrial Relationship Courts in Indonesia' (2023) 44(1) *International Journal of Services and Operations Management* 136 </doi/pdf/10.1504/IJSOM.2023.128974>

Mujtaba, Bahaudin G et al, 'Layoffs and Downsizing Implications for the Leadership Role of Human Resources' (2020) 13(2) *Journal of Service Science and Management* 209 <<https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=99284>>

Pengujian, Tentang and Undang-Undang Widayati, 'PROBLEM KETIDAKPATUHAN TERHADAP PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI TENTANG PENGUJIAN UNDANG-

UNDANG' (2017) 4(1) *Jurnal Pembaharuan Hukum* 1  
<<https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/PH/article/view/1634>>

Prayogo, Tony, 'PENERAPAN ASAS KEPASTIAN HUKUM DALAM PERATURAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1 TAHUN 2011 TENTANG HAK UJI MATERIIL DAN DALAM PERATURAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 06/PMK/2005 TENTANG PEDOMAN BERACARA DALAM PENGUJIAN UNDANG-UNDANG' (2018) 13(2) *Jurnal Legislasi Indonesia* 191

Putra, Komang Satria Wibawa, Nurisa and I Nengah Dasi Astawa, 'Harmonisasi Pengaturan Pendirian Perseroan Pereorangan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2021' (2023) 4(2) *Jurnal Preferensi Hukum* 266  
<<https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juprehum/article/view/7487>>

Singadimedja, Holyness N and Pupung Faisal, 'Tinjauan Yuridis Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Pelanggaran Bersifat Mendesak Dikaitkan Dengan UU Cipta Kerja Dan Peraturan Perundang-Undangan Lainnya' (2024) 4(3) *Innovative: Journal Of Social Science Research* 10848 <<https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/11505>>

Soeroso, Fajar Laksono, "Pembangkangan" Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi (Kajian Putusan Nomor 153/G/2011/PTUN-JKT)' (2013) 6(3) *Jurnal Yudisial*

Sunaryo, 'Konsep Fairness John Rawls, Kritik Dan Relevansinya' (2022) 19(1) *Jurnal Konstitusi*

Suyanto, Heru and Andriyanto Adhi Nugroho, 'PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP HAK-HAK PEKERJA OUTSOURCING BERDASARKAN ASAS KEADILAN' (2016) 3(2) *Jurnal Yuridis* 61  
<<https://ejournal.upnvj.ac.id/Yuridis/article/view/179>>

Takdir, Mohammad, 'TRANSFORMASI KESETARAAN BURUH: STUDI KRITIS TEORI KEADILAN JOHN RAWLS' (2018) 12(2) *Jurnal Sosiologi Reflektif* 327  
<[https://www.researchgate.net/publication/329937089\\_TRANS](https://www.researchgate.net/publication/329937089_TRANS)>

FORMASI KESETARAAN BURUH STUDI KRITIS TEORI  
\_KEADILAN JOHN RAWLS>

U.Z, Ahmad Fahmi and Arinto Nugroho, 'ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK YANG TERKUALIFIKASI PERBUATAN PIDANA TANPA PEMBERITAHUAN' (2023) 10(04) *NOVUM: JURNAL HUKUM* 11  
<<https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/47606>>

Wibowo, Satria Hadi and Juan Matheus, 'TINJAUAN YURIDIS PEMBERIAN UANG PESANGON KEPADA KARYAWAN YANG DI-PHK PASCA PENGESAHAN PERPPU CIPTA KERJA' (2023) 10(5) *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 2560 <<https://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/11762>>

Wijaya, Mardani, Kurniawan and Mohammad Sood, 'Hak Konstitusional Warga Negara Untuk Bekerja Pada Era Revolusi Industri 4.0' (2019) 7(2) *Jurnal IUS Kajian Hukum dan Keadilan* 182  
<<https://jurnalius.ac.id/ojs/index.php/jurnalIUS/article/view/637>>

Yuridis, Analisis et al, 'Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja' (2019) 2(1) *Administrative Law and Governance Journal* 60  
<<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/5097>>

## PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Nomor 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 3886)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan  
(Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 4279,  
Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembar  
Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 6573, Tambahan  
Lembar Negara Republik Indonesia Nomor 6573)

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan  
Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022  
Tentang Cipta Kerja (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun  
2023 Nomor 41, Tambahan Lembar Negara Republik Indonesia  
Nomor 6856)

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (Lembar Negara  
Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembar  
Negara Republik Indonesia Nomor 6647)

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003