

# ANALISIS YURIDIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PELANGGARAN BERSIFAT MENDESAK YANG TERKUALIFIKASI PERBUATAN PIDANA TANPA PEMBERITAHUAN

**Ahmad Fahmi U.Z**

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya

[ahmadfahmi.18068@mhs.unesa.ac.id](mailto:ahmadfahmi.18068@mhs.unesa.ac.id)

**Arinto Nugroho**

S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya

[arinto.nugroho@unesa.ac.id](mailto:arinto.nugroho@unesa.ac.id)

## Abstrak

Peraturan turunan Undang Undang No. 11 Tahun 2020 klaster ketenagakerjaan (UUCK) yakni Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 (PP No. 35 Tahun 2021) Pasal 52 ayat (2) memuat materi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pelanggaran bersifat mendesak dengan mekanismenya pada Pasal 52 ayat (3) yakni tanpa pemberitahuan. Subtansi PHK tersebut merupakan materi yang sama dengan PHK karena kesalahan berat pada Pasal 158 Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK) yang terkualifikasi sebagai perbuatan pidana dan sudah dinyatakan inkonstitusional melalui Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 serta dihapus oleh UUCK, sehingga hal tersebut memunculkan kembali konflik norma dengan Pasal 27 ayat (1) Undang Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Tujuan penelitian ini menganalisa PHK karena pelanggaran bersifat mendesak yang terkualifikasi sebagai perbuatan pidana tanpa pemberitahuan apakah sesuai dengan prinsip persamaan hukum, dan juga mengetahui upaya hukum yang bisa dilakukan akibat PHK tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual dengan bahan hukum primer, sekunder dan tersier yang kemudian dilakukan analisa menggunakan teknik analisa preskriptif. Hasil penelitian ini bahwa PHK karena pelanggaran bersifat mendesak yang terkualifikasi sebagai perbuatan pidana pada PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 52 ayat (2) dengan mekanismenya pada Pasal 52 ayat (3) tanpa pemberitahuan tidak sesuai dengan asas prinsip persamaan hukum dan juga telah melanggar asas praduga tak bersalah, sehingga Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 telah bertentangan dengan Pasal 27 (1) UUD 1945.

**Kata Kunci:** PHK, Pelanggaran bersifat mendesak, Perbuatan Pidana, Konflik norma.

## Abstract

*Regulations derived from Law No. 11 of 2020 for Tahune Manpower Cluster (UUCK), namely Government Regulation No. 35 of 2021 (PP No. 35 of Tahun 2021) Article 52 paragraph (2) contain material on Post Employment (PHK) because violations are urgent wiTahun Tahune mechanism in Article 52 paragraph (3) namely wiTahunout notice. Tahune substantiation of PHK is Tahune same material as PHK due to gross errors in Article 158 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower (UUK) which is qualified as a criminal act and has been declared unconstitutional Tahunrough Tahune Constitutional Court Decision No. 012 / PUU-I / 2003 and deleted by uuck, so Tahunat it resurfaces Tahun conflict of norms wiTahun Article 27 paragraph (1) of Tahune 1945 Constitution (UUD 1945). Tahune purpose of Tahunis study is to analyze PHK due to urgent violations Tahunat qualify as criminal acts wiTahunout notice wheTahuner Tahune are in accordance wiTahun Tahune principle of equality before Tahune law, and also examine Tahune legal effect Tahunat can be taken as a result of Tahune PHK. Tahune purpose of Tahunis study is to analyze PHK due to urgent violations Tahunat qualify as criminal acts wiTahunout notice wheTahuner Tahune are in accordance wiTahun Tahune principle of equality before Tahune law, and also examine Tahune legal effect Tahunat can be taken as a result of Tahune PHK. Tahunis research uses normative legal research meTahunods wiTahun a statutory approach and a conceptual approach wiTahun primary, secondary and tertiary legal materials which are Tahunen analyzed using prescriptive analysis techniques. Tahune results of Tahunis study are Tahunat PHK due to urgent violations Tahunat are qualified as criminal acts in PP No. 35 Tahun 2021 Article 52 paragraph (2) wiTahun Tahune mechanism in Article 52 paragraph (3) wiTahunout notice are not in accordance wiTahun Tahune principle of equality before Tahune law and have also violated*

*Tahune principle of presumption of innocence, so Tahunat Article 52 paragraph (2) and paragraph (3) of PP No. 35 Tahun 2021 have conflicted wiTahun Article 27 (1) of Tahune 1945 Constitution.*

**Keywords:** PHK, Urgent violations, Criminal Acts, Conflicts of norms.

## PENDAHULUAN

Manusia secara dasar memerlukan sebuah pekerjaan untuk memenuhi penghidupannya yang layak demi kesejahteraan. Kebutuhan itu merupakan hak konstitusional seseorang dan menjadi “kewajiban negara untuk menghormati (*to respect*), memenuhi (*to fulfill*) dan melindungi (*to protect*)” (Mohamad 2018). Dalam Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut UUD NRI 1945) telah menyatakan, yakni: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Kemudian dalam Pasal 28D Ayat (2) juga menyatakan, bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja untuk memenuhi kebutuhan” demi keberlangsungan hidupnya. Pengaturan tersebut menunjukkan adanya kewajiban negara atas perannya kepada rakyatnya, yaitu seorang tenaga kerja atau pekerja untuk dapat sebuah pekerjaan serta penghidupan yang adil dan layak, bukan hanya untuk bekerja tetapi bagaimana perlindungan yang adil bagi pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan harkat dan martabat untuk kesejahteraan mereka (Tanbun 2019).

Indonesia merupakan negara penganut konsep sebagai negara kesejahteraan (*welfare state*), yang artinya negara berperan aktif untuk memperhatikan dan terlibat dalam kehidupan warga negaranya (*staatsbemoeienis*) sebagai upaya untuk terwujudnya kesejahteraan bagi segenap rakyat Indonesia yang sebesar-besarnya (Suratno 2017). Peran negara yang dimaksudkan adalah sebagai *regulator* yakni dengan membentuk peraturan-peraturan terkait dalam bidang ketenagakerjaan, salah satunya adalah untuk mengoptimalkan hubungan industrial yakni antara pekerja dengan pengusaha.

Peran negara sebagai pihak ketiga pada pola hubungan industrial, bertujuan untuk melindungi pekerja dari segala kemungkinan adanya pelanggaran yang terjadi terhadap hak konstitusionalnya, karena jika dipahami secara sosiologis kedudukan mereka tidaklah sama, meskipun kedudukan pekerja dengan pengusaha secara yuridis adalah sama atau sederajat, hal inilah yang menjadi salah satu hal sulitnya mewujudkan perlindungan terhadap hak konstitusional pekerja, mengingat bahwa pada kenyataannya pekerja sebagai pihak yang membutuhkan lapangan kerja dan pengusaha sebagai pihak yang menyediakan pekerjaan maupun penghasilan, situasi tersebutlah yang menjadikan posisi pekerja lebih lemah dari pengusaha (Hartono 2020).

Di antara peraturan ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah dan masih berlaku untuk mengoptimalkan hubungan industrial adalah “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK), kemudian Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UUPPHI), dan yang terbaru adalah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UUCK) klaster ketenagakerjaan yang telah mengubah,” menghapus, dan menambah sebagian Pasal dari UUK, serta juga beberapa Peraturan Pemerintah yakni sebagai peraturan pelaksana dari UUCK tersebut. Pengaturan yang ada tersebut merupakan wujud dari peran negara yakni untuk melindungi dengan memberikan legitimasi kepada hak – hak para pekerja (Zulhartati 2010).

Dalam peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah tersebut tentang ketenagakerjaan salah satu substansinya adalah mengenai pengaturan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PHK), bagi pekerja PHK merupakan isu yang menakutkan sekaligus menjadi hal sensitif, karena berdampak pada penghidupannya sehingga diupayakan agar tidak terjadi PHK. Pada hakikatnya PHK adalah pengakhiran terhadap sumber penafkahan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja yang berdampak pada penghidupannya maupun keluarganya, oleh karena itu PHK menjadi awal hilangnya mata pencaharian akibat dari hilangnya pekerjaan dan penghasilan dari pekerja (Sonhaji 2019). Meskipun PHK tetap dijalankan tetapi harus memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan mengingat hal tersebut sebagai isu sensitif dan sangat kompleks yang cenderung memicu timbulnya perselisihan pada pekerja dengan pengusaha akibat PHK yang dilakukannya, maka dalam menerapkan mekanisme PHK harus diatur secara berkeadilan, supaya perlindungan pekerja terhadap hak – haknya bisa didapatkan (Fatimah 2015).

Ketentuan PHK lebih lanjut diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (selanjutnya disebut PP No. 35 Tahun 2021), yang mana sebagai pelaksana atas ketentuan pada Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b UUCK. PP yang baru berlaku pada tanggal 02 februari 2021 tersebut dalam hal tentang PHK, memuat sebuah konsep lama pada Pasal 158 UUK tentang PHK karena kesalahan berat, hal itu menjadi sebuah permasalahan sendiri, karena konsep PHK dengan

kesalahan berat dapat dijadikan pengusaha untuk melakukan PHK kepada pekerja secara sepihak, hal tersebut bisa terjadi kepada pekerja karena dianggap telah melakukan pelanggaran yang dikategorikan sebagai kesalahan berat, dimana atas hal tersebut merupakan pelanggaran yang tidak dapat ditoleransi dan tentunya akan berdampak buruk terhadap kelangsungan hidup pekerja (Sitepu 2021).

Adanya permasalahan PHK sepihak yang bisa dilakukan pengusaha secara langsung karena kesalahan berat pada UUK, menjadi isu pembahasan dan memicu respon kalangan aktivis buruh di masa lalu, yakni pada tanggal 18 Juni 2003 para aktivis serikat buruh dan organisasi buruh mengajukan permohonan pengujian UUK pada Mahkamah Konstitusi (selanjutnya disebut MK) dan menghasilkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Selanjutnya disebut Putusan MK No. 012/PUU-I/2003) pada tanggal 28 Oktober 2004, putusan tersebut menyatakan yang intinya, terhadap ketentuan Pasal 158 UUK adalah bertentangan dengan UUD NRI 1945 sehingga menjadikan Pasal 158 UUK tidak lagi memiliki kekuatan hukum yang mengikat (Sonhaji 2019).

Ketentuan antara Pasal 158 UUK dengan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 dinyatakan bertentangan pada Putusan MK No. 012/PUU-I/2003, karena membedakan PHK kesalahan berat secara sepihak yang masuk sebagai perbuatan pidana dengan PHK karena perbuatan pidana pada Pasal 160 UUK, hal diskriminatif tersebut telah melanggar sebagaimana asas persamaan dalam hukum atau *equality before the law*. Padahal pada Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945 telah jelas disebutkan yakni : “segala warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”(Konstitusi 2004).

Lebih lanjut dari yang diterangkan dalam putusan MK, bahwa ketentuan tentang PHK dengan kesalahan berat berarti telah melanggar prinsip pembuktian juga asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) karena kesalahan berat merupakan perbuatan pidana dan PHK cukup dilakukan oleh pengusaha, seharusnya bersalah atau tidaknya seseorang ditentukan sebelum ada keputusan hukum yang mengikat atau tetap (*inkracht*) dari hakim yang menyatakan bersalahnya seseorang tersebut (Jonaedi Efendi 2016). Adanya asas ini yang kaitannya dengan perlindungan HAM merupakan perwujudannya dalam proses peradilan seseorang yang dijalkannya. Oleh karena itu berdasarkan hal tersebut

apabila pengusaha yang mem PHK pekerjanya secara sepihak tanpa menunggu adanya kekuatan hukum tetap atau putusan pidana, maka PHK tersebut jelas bertentangan dengan perlindungan HAM sebagaimana dijamin oleh konstitusi, karena dalam hal seseorang dinyatakan bersalah atau tidak yakni harus melalui putusan pengadilan dulu, yakni dalam hal ini harus dibuktikan sesuai pada Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana sebagai hukum pembuktian.

Dalam Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 tentang pembatalan pada Pasal 158 dengan ketentuan PHK karena melakukan kesalahan berat yang kemudian Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) yang saat ini namanya berubah menjadi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (selanjutnya disebut Kemenaker) pada tanggal 7 Januari 2005, sebagai responnya atas Putusan MK tersebut untuk memberikan penjelasan bagi masyarakat khususnya pekerja dengan mengeluarkan Surat Edaran Nomor SE.13/MEN/SJ-KI/I//2005 Tentang Putusan Mahkamah Konstitusi Atas Hak Uji Materiil Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut SE.13/MEN/SJ-HK/I//2005), yang menjelaskan bahwa terhadap pekerja karena melakukan kesalahan berat sehingga harus dilakukan PHK maka pengusaha harus memperhatikan dua hal, yakni sebagai berikut :

1. “Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat ( eks Pasal 158 ayat (1), maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
2. Apabila pekerja ditahan oleh pihak yang berwajib dan pekerja/ buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya maka berlaku ketentuan Pasal 160.” Pasal tersebut merupakan pengaturan yang mengatur tentang pekerja yang diduga melakukan tindak pidana.

Selanjutnya dalam Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 perihal materi PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat yang sudah dibatalkan dalam putusan ini namun dalam PP No.35 Tahun 2021 konsep PHK tersebut diangkat kembali dan diganti namanya, yakni dari PHK karena melakukan kesalahan berat menjadi PHK karena melakukan pelanggaran bersifat mendesak, hal tersebut termuat dalam Pasal 52 ayat (2) yang bunyinya adalah :

“Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan

Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.”

Jika dilihat lebih lanjut deskripsi mengenai kesalahan mendesak pada penjelasan Pasal ini ialah sama dengan ketentuan kesalahan berat pada Pasal 158 ayat (1) yang sudah dibatalkan MK, dan alasan mendesak tersebut merupakan materi yang terqualifikasi sebagai tindak pidana, yang dimana dalam Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 telah dinyatakan bertentangan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945. Hal ini tentu menimbulkan sebuah permasalahan menarik karena Pasal 158 ayat (1) UUK yang sudah dibatalkan oleh MK dihidupkan kembali melalui Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 karena memiliki substansi yang sama.

Permasalahan menarik lainnya selain adanya kesamaan substansi tentang PHK yang sudah dibatalkan melalui Putusan MK tentang bagaimana tata cara dalam melakukan PHK karena melakukan kesalahan berat Secara Yuridis untuk tatacara PHK yakni apabila pekerja melakukan kesalahan atau pelanggaran yang sudah diatur dalam PK, PP, PKB, maka dilakukan tahapan – tahapan, seperti pengusaha akan memberikan teguran berupa penerbitan Surat Peringatan 1 (SP1), SP2, dan SP3 (Yustisia 2015).

Namun jika pekerja tetap melakukan pelanggaran setelah diberikan SP3 maka selanjutnya pekerja diberikan surat pemberitahuan PHK secara patut dan sah oleh pengusaha. Jika pekerja menolak PHK tersebut maka pekerja bisa melakukan upaya penolakan melalui mekanisme yang sudah diatur sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur oleh peraturan perundang-undangan, yakni melalui mekanisme pada UUPPHI, yaitu upaya pekerja melakukan penolakan PHK dengan mengajukan gugatan pada Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial (selanjutnya disebut LPPHI) yakni pada Pengadilan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut PHI).

Persoalannya dalam Pasal 52 ayat (3) PP No.35 Tahun 2021 mengisyaratkan PHK secara sepihak yakni PHK bisa dilakukan oleh pengusaha tanpa surat pemberitahuan, isi dari Pasal tersebut yakni: “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2).” Materi PHK sepihak ini sama dengan materi PHK yang sebelumnya dikenal dengan PHK karena melakukan kesalahan berat pada Pasal 158 UUK dan sudah dibatalkan melalui Putusan MK No. 012/PUU-I/2003, dimana dalam putusan MK tersebut dijelaskan bahwa Pasal 158 UUK “memberi wewenang kepada

pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan bahwa pekerja/buruh telah melakukan kesalahan serius yang diatur dalam PK, PP, PKB tanpa melalui proses hukum yang sah, yakni melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial, namun hanya dengan keputusan pemberi kerja yang didukung oleh bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya sesuai hukum acara yang berlaku (Konstitusi 2004).

PHK saat ini bisa dilakukan pengusaha secara langsung kepada pekerjanya tanpa melalui tahapan-tahapan yang seharusnya diupayakan agar tidak terjadinya PHK juga bertentangan dengan Putusan MK No.37/PUU-IX/2011 pada tanggal 19 september 2011, yang intinya bahwa pada putusan tersebut menjelaskan bahwa PHK yang tidak dapat dihindari harus dilakukan perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha untuk berunding mencapai kesepakatan, namun apabila perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan maka PHK dapat dilakukan setelah adanya penetapan dari pengadilan yakni LPPHI, berupa keputusan hakim yang berkekuatan hukum tetap.

Dengan begitu ketentuan PHK pada saat ini adalah bersifat *permisif*, maka dari itu pekerja haruslah berhati-hati agar tidak melakukan pelanggaran yang ditentukan dalam PK, PP, dan PKB agar tidak terkena PHK secara langsung oleh pengusaha sebagaimana ketentuan saat ini memberi kemudahan bagi pengusaha untuk melakukan PHK secara langsung kepada pekerja tanpa perlu melakukan perundingan bipartit dengan serikat buruh atau buruh yang bersangkutan serta penetapan Pengadilan Hubungan Industrial untuk melakukan PHK (Ady Tahunea DA 2021). Khususnya PHK kepada pekerja yang dianggap melakukan pelanggaran yang diatur dalam PK, PP, dan PKB perusahaan.

Adanya kemudahan PHK ini juga semakin melemahkan posisi pekerja menjadi tidak terlindungi yang tentunya menimbulkan kekhawatiran baru bagi para pekerja, karena sewaktu-waktu bisa terkena PHK secara langsung karena dianggap melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak. Oleh karena itu, berdasarkan uraian yang telah disampaikan, maka permasalahan yang akan dirumuskan ialah sebagai berikut :

1. Apakah PHK Karena Melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak Yang Terqualifikasi Sebagai Perbuatan Pidana Oleh Pengusaha Tanpa Pemberitahuan Pada PP No. 35 Tahun 2021 Sesuai Dengan Prinsip Persamaan Kedudukan Dalam Hukum?
2. Apa Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja Akibat Di PHK Dengan Alasan Melakukan Pelanggaran Yang Bersifat Mendesak Yang Terqualifikasi Sebagai Perbuatan Pidana Oleh

Pengusaha Tanpa Pemberitahuan Pada PP No. 35 Tahun 2021?

## METODE

Metode penelitian hukum adalah penelitian hukum yang berdasarkan bahasa Inggris yaitu legal research, & pada bahasa Belanda adalah *onderzoek de wet* (Nurbani 2013), yakni kegiatan atau proses untuk menemukan aturan hukum, dan asas-asas serta doktrin dalam hukum untuk menjawab isu atau permasalahan hukum yang dikaji oleh peneliti (Muhaimin 2020). Maka untuk meneliti permasalahan dalam penulisan ini disusun secara terencana dan sistematis mengenai PHK karena pelanggaran bersifat mendesak apakah sesuai dengan asas persamaan dalam kedudukan hukum dengan menggunakan jenis penelitian hukum normatif atau doktrinal yang dikonsepsikan sebagai *law in Tahune book* dengan menelaah aneka macam literatur yang relevan. Penelitian yang disebut juga dengan penelitian kepastakaan ini dilakukan dengan cara meneliti bahan hukum dengan mengadakan berbagai penelusuran untuk proses penelitian terkait dengan permasalahan yang dikaji (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji 2006).

Untuk metode pendekatan penelitian, penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), yang dimaksudkan sebagai fokus untuk menelaah semua peraturan perundang-undangan pada bidang ketenagakerjaan yang berhubungan dengan materi penelitian mengenai PHK karena pelanggaran bersifat mendesak, serta pendekatan konseptual (*conceptual approach*) untuk menemukan pengertian, konsep, dan asas hukum dari permasalahan yang dibahas melalui pandangan-pandangan serta doktrin – doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum (Peter Mahmud Marzuki 2011). yakni ditujukan untuk memahami pengertian dan konsep PHK karena pelanggaran bersifat mendesak dan juga asas praduga tak bersalah dan asas persamaan hukum.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan primer berupa peraturan perundang-undangan terkait permasalahan yang terdiri dari :

1. “Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Pidana;
3. Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana;
4. Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
6. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan;

7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;
8. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan kedua atas Undang Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung;
9. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2003 tentang perkara permohonan Pengujian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
10. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 tentang perkara permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
11. Surat Edaran Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Tahun 2015;
12. Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia No. 01 Tahun 2011;
13. Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;
14. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-31/MEN XII/2008 tentang pedoman penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
15. Surat Edaran No: SE.13/MEN/SJ- KI/I//2005 yang menjelaskan tentang PHK karena kesalahan berat.”

Kemudian bahan sekunder yang terdiri buku buku, jurnal, maupun artikel ilmiah untuk mencari asas dan teori yang berhubungan dengan isu hukum yang dibahas, serta bahan tersier melalui media internet maupun media lainnya yang mempunyai kredibilitas atau dapat dipertanggungjawabkan.

Bahan hukum dikumpulkan dengan menggunakan teknik pengumpulan bahan hukum secara kepastakaan dengan mengadakan berbagai penelusuran yang kemudian akan dikelompokkan dan dianalisa oleh penulis dengan menggunakan teknik analisa secara perskriptif yakni “ilmu hukum mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, validitas aturan hukum, konsep-konsep hukum, dan norma-norma hukum dan terapan” (Marzuki 2013). Untuk merumuskan panduan & kaedah yang wajib dipatuhi oleh praktek hukum & dogmatik hukum, yang bersifat kritis dengan menganalisa bahan bahan hukum yang sudah dikumpulkan untuk digunakan memecahkan permasalahan yang dihadapi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **A. PHK Karena Melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak Yang Terkualifikasi Sebagai Perbuatan Pidana Oleh Pengusaha Tanpa Pemberitahuan Pada PP No. 35 Tahun 2021 Tidak Sesuai Dengan Prinsip Persamaan Kedudukan Dalam Hukum**

Tata hukum positif di sistem hukum Indonesia yang menjadikan legislasi (*legislation/law and regulation*) yakni peraturan perundang-undangan dalam hal terjadi konflik norma hukum merupakan suatu hal yang selalu menarik untuk dibahas (Nurfaqih Irfani 2020). Konflik norma hukum bisa terjadi pada saat dilakukan penerapan hukumnya, hal semacam itu tidak dapat dihindarkan dan merupakan suatu fenomena yang lazim terjadi (Suhartono 2019). Sama halnya pada Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 yang merupakan peraturan turunan UUCK yang mengubah, mengganti dan menambah beberapa bagian Pasal pada UUK yang bertentangan dengan UUD NRI 1945.

UUD NRI 1945 sebagai peraturan tertinggi dalam hierarki peraturan perundang-undangan, menjadi dasar atau sumber landasan hukum bagi setiap peraturan perundang-undangan di bawahnya, sehingga tidak boleh bertentangan dengannya, sebagaimana prinsip negara hukum (Afif 2018). Norma hukum yang satu dengan yang lainnya dibuat serta diberlakukan atas dasar untuk diberikan sebagai landasan yuridis atas perbuatan hukum tertentu agar terjalin hubungan yang sistematis dan harmonis, apabila terjadi konflik norma hukum, maka hal ini akan berakibat terhadap pelanggaran dan pengabaian terhadap norma hukum lainnya (Nurfaqih Irfani 2020).

Pengaturan pada Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 yang merupakan peraturan turunan UUCK yang materinya sama dengan Pasal 158 UUK yang sudah dinyatakan inkonstitusional melalui Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 dan di hapus melalui UUCK mengenai PHK yang dilakukan pekerja karena kesalahan berat, dimana hal tersebut terkualifikasi sebagai perbuatan pidana dengan mekanisme PHK bisa dilakukan secara langsung oleh pengusaha, dengan cukup memenuhi syarat-syarat yang ada pada Pasal 158 ayat (2) UUK yakni:

“Kesalahan harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

1. pekerja/buruh tertangkap tangan;
2. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
3. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.”

Mekanisme PHK oleh pengusaha terhadap pekerja karena kesalahan berat ini didukung pada Pasal 170 yang mengisyaratkan dibolehkan PHK secara sepihak karena bisa dilakukan tanpa penetapan LPPHI. Pasal 170 menjelaskan bahwa :

“PHK yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168, kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima.”

Sehingga PHK terhadap pekerja karena kesalahan berat yang tergolong tindak pidana ini melanggar asas praduga tak bersalah (*presumption of innocence*) dan kesamaan di depan hukum sebagaimana dijamin di dalam UUD 1945, karena dilakukan tanpa proses hukum yang adil (*due process of law*) melalui hukum pembuktian yang sudah ditentukan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana dan melalui putusan pengadilan yang independen dan imparial.

Selanjutnya, jika mekanisme PHK pada Pasal 158 UUK yang sudah dinyatakan inkonstitusional melalui Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 tentang pelanggaran yang terkualifikasi sebagai tindak pidana, dihubungkan dengan mekanisme PHK pada Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 yang materinya sama tersebut, pada PP ini tidak menentukan secara jelas bagaimana mekanisme PHKnya, karena menurut Pasal 52 ayat (3) yang menjelaskan bahwa “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tanpa pemberitahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2)” Pemberitahuan itu merupakan prosedur pemberitahuan PHK terhadap pekerja secara sah dan patut. Sehingga hal tersebut menimbulkan ketidakpastian hukum bagaimana mekanisme PHK karena pelanggaran bersifat mendesak yang terkualifikasi sebagai perbuatan pidana.

Selain itu, jika mengikuti prosedur PHK kesalahan berat pada ketentuan UUK karena materi PHK tersebut sama dengan PHK pada Pasal 53 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 dan PP ini merupakan peraturan turunan UUCK yang mana telah menghapus, mengubah, dan menambah beberapa bagian Pasal pada UUK, maka mengenai PHK pada Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 ini seharusnya juga mengikuti ketentuan PHK pada Pasal 158 ayat (2) UUK yakni pada Pasal 158 ayat (3) yang prosedurnya pada Pasal 170 dengan membolehkan PHK secara sepihak karena bisa dilakukan tanpa penetapan LPPHI. Sehingga PHK pada PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 52 ayat (2) yang prosedurnya pada Pasal 52 ayat (3) dengan mekanisme tanpa pemberitahuan karena

mengecualikan ketentuan Pasal 37 ayat (2), tentang PHK pada pekerja karena melakukan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana terqualifikasi sebagai perbuatan pidana bisa dilakukan oleh pengusaha secara langsung tanpa proses hukum yang adil, dan karena itu telah melanggar asas praduga tak bersalah.

Berkaitan dengan hal tersebut mengenai perbuatan pidana diartikan sebagai suatu perbuatan yang pelakunya bisa seseorang pengurus dari suatu badan hukum, termasuk badan hukumnya sendiri dapat dikenai hukuman pidana, dimana perbuatan tersebut harus ada perumusan tindak pidana dalam Pasal -Pasal tertentu dari peraturan pidana yang bisa disebut sebagai unsur-unsur tindak pidana (Suprayogi 2016). Sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (1) KUHP telah disebutkan, yakni "Tiada suatu perbuatan dapat dipidana, kecuali berdasarkan kekuatan ketentuan perundang-undangan pidana yang telah ada sebelum perbuatan itu dilakukan." Dengan begitu kaitannya dengan ketentuan PHK karena pekerja melakukan perbuatan yang terqualifikasi sebagai perbuatan pidana, maka PHK seharusnya baru dapat dilakukan oleh pengusaha setelah pelaku benar terbukti dan dinyatakan bersalah oleh pengadilan (Sonhaji 2019). Dengan hukum pembuktian sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, yang artinya terhadap pekerja yang diduga melakukan perbuatan pidana tersebut harus dilakukan melalui proses hukum yang adil yakni pada pengadilan pidana dengan memberlakukan asas praduga tak bersalah sebelum benar-benar pada pekerja tersebut dinyatakan bersalah melalui putusan pengadilan.

Keberadaan asas praduga tak bersalah merupakan sebagai suatu asas yang mengimpersiasikan dalam penegakan hukum pidana yakni dalam penyelenggaraan peradilan pidana, oleh karena itu demi proses hukum yang adil bagi semua warga negaranya, maka semestinya harus dilaksanakan sesuai dengan asas praduga tak bersalah melalui proses hukum yang adil (Anita 2021). Asas praduga tak bersalah dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (selanjutnya disebut KUHAP) merupakan salah satu asas atau prinsip yang tidak terlupakan dalam penerapan penegakan hukum pada pengadilan pidana (Saputra et al. 2022). Tujuan adanya asas ini dalam hukum acara pidana juga dimaksudkan untuk memberikan perlindungan serta jaminan kepada seseorang yang diduga melakukan tindak pidana dalam proses perkara pidana, dan juga sebagai pedoman bagi petugas yang berwenang dalam melakukan proses pemeriksaan dengan tetap membatasi segala tindakan yang dilakukan petugas tersebut yang berakibat mencederai harkat dan martabat terhadap seseorang tersebut (Nurhasan 2017).

Asas praduga tak bersalah dalam hukum positif di Indonesia salah satunya diatur pada Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang No 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman serta di dalam penjelasan umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang KUHAP butir 3 huruf c, yang menyatakan "jika Tiap orang yang disangka, ditangkap, ditahan, dituntut dan ataupun dihadapkan di muka persidangan pengadilan, wajib diduga tidak bersalah hingga terdapatnya vonis majelis hukum yang menyatakan kesalahannya dan mendapatkan kekuatan hukum tetap" (Rahman 2022). Maka dengan adanya asas ini, menghendaki agar sebelum ada putusan pengadilan yang menetapkan seseorang tersebut bersalah karena melakukan tindak pidana maka terhadap setiap orang yang terlibat dalam perkara pidana harus dianggap belum bersalah, yang artinya keberlakuan asas praduga tak bersalah ini dilakukan sebelum seseorang tersebut diputuskan bersalah oleh pengadilan (Saputra et al. 2022).

Selanjutnya, kaitannya dengan pekerja yang di PHK karena melakukan pelanggaran bersifat mendesak pada PP, PK, dan PKB yang mana hal tersebut terqualifikasi sebagai tindak pidana, maka harus dilakukan asas praduga tak bersalah melalui proses hukum yang adil sesuai dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana atau KUHAP serta putusan pengadilan yang independen dan imparial yakni dalam hal ini pengadilan pidana untuk memutuskan bersalah tidaknya pekerja tersebut yang diduga melakukan perbuatan pidana. Karena apabila PHK terhadap pekerja karena melakukan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana terqualifikasi sebagai perbuatan pidana dilakukan oleh pengusaha secara langsung tanpa hukum pembuktian dalam hukum acara pidana, yang artinya tanpa proses hukum yang adil, maka hal tersebut telah melegalisasi pemberian sanksi pidana diluar pengadilan pidana yang tentunya juga melanggar asas praduga tak bersalah.

Kemudian dalam hal konsep PHK karena alasan pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak pada PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 52 ayat (2) yang prosedurnya pada Pasal 52 ayat (3) dengan mekanisme tanpa pemberitahuan karena mengecualikan ketentuan Pasal 37 ayat (2) ini, selain bisa dilakukan tanpa melalui proses hukum yang adil dan telah melanggar asa praduga tak bersalah juga menimbulkan diskriminatif secara hukum, karena membeda-bedakan ketentuan mekanisme PHK karena alasan pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak sebagaimana terqualifikasi sebagai tindak pidana dibedakan dengan PHK karena diduga melakukan perbuatan pidana yang diatur pada Pasal 160 UUK yang sekarang telah dirubah melalui Pasal 160

UUCK dan juga Pasal 36 huruf l yang mekanismenya diatur pada Pasal 53 dan Pasal 54 PP No. 35 Tahun 2021.

Mengenai PHK karena pekerja diduga melakukan tindak pidana diatur pada Pasal 160 UUCK yang telah mengubah Pasal 160 UUK, menyebutkan bahwa PHK dapat dilakukan pengusaha apabila :

1. “Dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana, pengusaha tidak wajib membayar upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari upah;
  - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari upah;
  - c. untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari upah;
  - d. untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari upah;
2. Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama pekerja/buruh ditahan oleh pihak yang berwajib;
3. Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang setelah 6 (enam) bulan tidak dapat melakukan pekerjaan sebagaimana mestinya karena dalam proses perkara pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1);
4. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan tidak bersalah, pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/ buruh kembali;
5. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum masa 6 (enam) bulan berakhir dan pekerja/buruh dinyatakan bersalah, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/ buruh yang bersangkutan”(Indonesia 2020).

Kemudian dalam PP No. 35 Tahun 2021, juga mengatur sebagaimana pada Pasal 160 UUCK namun pada PP ini lebih diatur mengenai hak-haknya secara jelas, yakni pada Pasal 36 L dikarenakan pekerja “tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana” yang mana untuk mekanismenya serta hak yang didapat oleh pekerja diatur pada Pasal 53, dan Pasal

54. Ketentuan PHK karena pekerja diduga melakukan tindak pidana pada Pasal 53, yakni :

1. “Dalam hal Pekerja ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana maka Pengusaha tidak wajib membayar Upah, tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga Pekerja/Buruh yang menjadi tanggungannya dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. untuk 1 (satu) orang tanggungan, 25% (dua puluh lima persen) dari Upah;
  - b. untuk 2 (dua) orang tanggungan, 35% (tiga puluh lima persen) dari Upah; untuk 3 (tiga) orang tanggungan, 45% (empat puluh lima persen) dari Upah; untuk 4 (empat) orang tanggungan atau lebih, 50% (lima puluh persen) dari Upah,
2. Bantuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan untuk paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak hari pertama Pekerja/Buruh ditahan oleh pihak yang berwajib”(Pemerintah 2021).

Selanjutnya ketentuan PHK terhadap pekerja yang diduga telah melakukan tindak pidana diatur pada Pasal 54 ayat (1). Pada pasal tersebut terdapat dua alasan yang tergantung tindak pidana tersebut berakibat merugikan perusahaan atau tidak untuk menentukan besaran hitungan hak akibat PHK yang ditimbulkan, yakni sebagai berikut :

1. “Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana yang menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/Buruh berhak atas:
  - a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
  - b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
2. Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana yang tidak menyebabkan kerugian Perusahaan maka Pekerja/ Buruh berhak atas:
  - a. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
  - b. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4);



3. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan tidak bersalah maka Pengusaha mempekerjakan Pekerja/ Buruh kembali;
4. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/ Buruh berhak atas;
  - a. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4); dan
  - b. uang pisah yang besarnya diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;
5. Dalam hal pengadilan memutuskan perkara pidana sebelum berakhirnya masa 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan Pekerja/Buruh dinyatakan bersalah maka Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pekerja/ Buruh berhak atas;
  - a. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4)”(Pemerintah 2021).

Sehingga atas hal tersebut diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa mekanisme PHK pada PP No. 35 Tahun 2021 karena perbuatan pidana sebagaimana pada Pasal 52 ayat (2) karena pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak (perbuatan tersebut terqualifikasi sebagai tindak pidana), dengan PHK karena pekerja diduga melakukan tindak pidana pada Pasal 160 UUCK serta Pasal 36 huruf l yang mekanisme PHK nya diatur pada Pasal 53 dan Pasal 54 ini sama dengan apa yang diputuskan MK pada Putusan MK No. 012/PUU-I/2003 yang telah menyatakan Pasal 158 yang prosedur PHKnya pada Pasal 170 UUK bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945 karena secara diskriminatif membedakan mekanisme PHK karena perbuatan pidana yang diatur sendiri dalam Pasal 160 UUK yang saat ini diubah oleh UUCK pada Pasal 160.

Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 secara tegas mengatakan, "Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya." Sehingga dalam memperlakukan warga negara yang dalam hal ini pekerja, tidak boleh diperlakukan secara berbeda didalam hukum, dan

pemerintah dalam menyelenggarakan kehidupan negara sebagai penyelenggara negara untuk kesejahteraan sosial wajib menjunjung tinggi apa yang sudah dijamin dalam UUD NRI 1945 tersebut melalui peraturan perundang-ndanganya dengan tidak mengecualikannya(Afif 2018).

Penyamaan kedudukan dalam pemerintahan dan didalam hukum telah menjadi konsensus bersama antara yang memerintah dan yang diperintah yang telah ditegaskan dalam konstitusi, bahwa setiap orang diakui dan dijamin hak-hak pribadinya serta setiap orang memiliki posisi yang sama dan setara dalam hukum dan pemerintahan dengan konsekuensinya pada Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 ini mewajibkan negara untuk memperlakukan warga negaranya secara adil(Khakim 2017). Maka sudah menjadi kewajibannya sebagai konsekuensinya, Indonesia sebagai negara hukum dalam memperlakukan warga negaranya dalam hukum ialah sama, baik itu masyarakat bawah, pejabat, bahkan kepada penegak hukum sekalipun, hal tersebut biasa dikenal dengan asas *equality before Tahune law*(Yunianto and Michael 2021). Asas *equality before Tahune law* diartikan sebagai ketundukan secara setara semua kelompok masyarakat kepada negara hukum negara yang dijalankan secara umum, dengan tidak adanya pengecualian dari kewajiban untuk patuh kepada hukum yang berlaku(Saputra 2015).

Asas *equality before Tahune law* selain disebutkan pada Pasal 27 ayat (1) juga disebutkan dalam Pasal 28D ayat (1), yakni, "Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama didepan hukum." kemudian lebih ditekankan lagi pada Pasal 28I ayat (2) yang mencantumkan bahwa, "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu." Dengan begitu sebagaimana dijamin dalam UUD NRI 1945 tersebut setiap orang dalam hubungannya di bidang ketenagakerjaan ialah pekerja harus mendapatkan perlindungan hukum dari segala hal yang bersifat diskriminatif(Yunianto and Michael 2021).

Perlakuan diskriminatif baik substansi kebijakan, substansi perundangan, penegakkan hukumnya, dan juga budaya hukumnya telah dilarang oleh konstitusi, karena perlakuan yang diskriminatif dapat menimbulkan rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh masyarakat yang terus berlanjut dan meningkat, dan karena hal tersebut bisa menjadi pemicu kehancuran suatu negara, untuk menjaga hal tersebut pemerintah dalam membuat kebijakan di bidang hukum, ekonomi pelayanan publik, serta pembangunan harus berdasarkan prinsip proporsionalitas, kesetaraan, keadilan dan kesejahteraan sosial tanpa

diskriminatif (Khakim 2017). Kebijakan yang tidak diskriminatif dalam sistem hukum nasional di Indonesia sebagaimana menganut konsepsi negara hukum harus dapat menjadi kekuatan yang memberikan keseimbangan di antara nilai-nilai yang bertentangan di dalam masyarakat, yakni tentang persamaan dihadapan hukum atau *equality before the law*, karena konsep persamaan dihadapan hukum merupakan wajah negara hukum (Aedi 2013).

Selanjutnya, jika dikaitkan dengan ketentuan PHK pada PP No. 35 Tahun 2021, dengan UUD NRI 1945 pada Pasal 27 ayat (1), Pasal 28D ayat (2), serta ditekankan pada Pasal 28I ayat (2), tentang perlakuan warga negara yakni pekerja yang diperlakukan sama dihadapan hukum atau *equality before the law*. Maka ketentuan PHK pada PP ini mengisyaratkan perlakuan diskriminatif terhadap pekerja, karena membedakan mekanisme PHK pada Pasal 52 ayat (2) karena pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang mana hal tersebut terkuualifikasi sebagai perbuatan pidana, dengan PHK karena pekerja diduga melakukan tindak pidana pada Pasal 160 UUCK serta Pasal 36 huruf l yang mekanisme PHK nya diatur pada Pasal 53 dan Pasal 54.

#### **A. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Pekerja Akibat Di PHK Dengan Alasan Melakukan Pelanggaran Yang Bersifat Mendesak Yang Terkuualifikasi Sebagai Perbuatan Pidana Oleh Pengusaha Tanpa Pemberitahuan Pada PP No. 35 Tahun 2021**

##### **1. Upaya Hukum Melalui Mekanisme UUPPHI Karena PHK Terhadap Pekerja Dengan Alasan Melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak**

UUPPHI merupakan harapan untuk terwujudnya keharmonisan yang dinamis dan berkeadilan sesuai dengan yang tercantum pada nilai-nilai pancasila pada hubungan industrial secara optimal, sebagaimana tercantum pada Undang-Undang ini. Pada UUPPHI tentang mekanisme proses penyelesaian hubungan industrial (selanjutnya disebut PPHI) terbagi menjadi dua yakni melalui mekanisme secara litigasi (pengadilan) dan non litigasi (diluar pengadilan). Proses PPHI melalui litigasi bisa dikatakan sebagai cara dalam menyelesaikan perselisihan secara memaksa salah satu pihak karena sifat eksekutorialnya yakni melalui perantaraan pengadilan, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui non litigasi merupakan cara penyelesaian yang berdasarkan itikad baik para pihak dalam menyelesaikan perselisihan, sehingga tidak dapat dipaksakan pelaksanaannya (Sembiring 2011).

Mekanisme PPHI sesuai dengan UUPPHI harus dilakukan melalui beberapa tahapan terlebih dahulu

sebelum masuk pada tingkat pengadilan yakni diupayakan melalui penyelesaian secara non litigasi sebelum melalui mekanisme penyelesaian secara litigasi, tahapan-tahapan untuk mekanisme PPHI yang dimaksud ialah sebagai berikut;

#### **a. Penyelesaian Secara Non Litigasi**

##### **1) Penyelesaian Secara Bipartit**

Pengertian PPHI secara bipartit pada UUPPHI diartikan sebagai perundingan yang dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha. Penyelesaian secara bipartit ini merupakan tahapan pertama yang wajib diupayakan oleh para pihak yang berselisih dengan cara melakukan perundingan secara musyawarah dan mufakat, sebelum dilakukan tahapan penyelesaian berikutnya melalui mekanisme penyelesaian yang sudah diatur pada UUPPHI. Maka perihal perselisihan PHK karena alasan pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak pada PP No. 35 Tahun 2021, seharusnya diupayakan untuk diselesaikan secara bipartit sebagaimana diatur dalam UUPPHI

Mekanisme dalam melakukan PPHI secara bipartit ini terlebih dahulu para pihak diwajibkan harus memiliki maksud dan tujuan yang baik, serta sikap yang santun dan tidak anarkis dalam melakukan perundingan, kemudian para pihak juga harus mentaati tata tertib yang sudah disepakati guna mencapai tujuan perundingan yang dilakukan secara musyawarah dan mufakat sebagaimana disebutkan pada Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-31/MEN XII/2008 tentang pedoman PPHI melalui perundingan bipartit (selanjutnya disebut .Permentrans No. PER-31/MEN XII/2008).

Dalam Permentrans No. PER-31/MEN XII/2008 tentang perundingan secara bipartit pada Pasal 4 terdapat tahapan-tahapan yang harus dilakukan oleh para pihak, yakni pertama adalah tahapan sebelum dilakukan perundingan yang dimulai dengan mempersiapkan para pihak yang merasa dirugikan untuk berinisiatif mengkomunikasikan permasalahannya secara tertulis kepada pihak yang dirasa merugikannya, yakni pekerja atau serikat pekerja dan pengusaha atau perwakilannya/pendampingnya.

Kedua, tahapan pada saat dilakukan perundingan, kedua belah pihak bisa menentukan tata tertib yang disusun secara tertulis serta jadwal perundingan yang disepakati. Perundingan dilakukan untuk mengidentifikasi atau menginventarisasikan permasalahan oleh kedua belah pihak, setiap perundingan harus dibuat risalahnya nama dan alamat lengkap para pihak yang berselisih serta tempat perundingan dengan

ditandatangani para pihak, jika salah satu pihak tidak bersedia bisa dicatat dalam risalah tersebut. Risalah tersebut juga berisi tentang pokok dan objek permasalahan, pendapat para pihak dan ditutup dengan hasil atau kesimpulan perundingan. Waktu dalam melakukan perundingan ini ialah 30 (tiga puluh) hari, namun jika salah satu pihak tidak bersedia melanjutkan perundingan dalam waktu tersebut bisa dicatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan. Apabila waktu yang digunakan lebih dari 30 hari dalam melakukan perundingan, para pihak bisa melanjutkan perundingan tersebut asalkan ada kesepakatan.

Ketiga, tahapan pasca dilakukan perundingan, yakni apabila perundingan tersebut tercapai kesepakatan hasil perundingannya harus dibuat dalam Surat Perjanjian Bersama dengan ditandatangani oleh para pihak terkait apabila terjadi kesepakatan dari para pihak yang berselisih, untuk selanjutnya didaftarkan kepada PHI (Silalahi 2019). Namun apabila tidak terjadi kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak harus mencatatkannya kepada instansi ketenagakerjaan sesuai wilayahnya dengan memberikan bukti-bukti bahwa upaya bipartit telah dilaksanakan, untuk kemudian bisa dilakukan upaya selanjutnya oleh pekerja sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam UUPPHI

## **2) Penyelesaian Secara Tripartit**

Upaya hukum yang bisa dilakukan pekerja apabila sudah melakukan penyelesaian secara bipartit ialah melalui penyelesaian secara tripartit. Penyelesaian tersebut merupakan proses penyelesaian yang dilakukan dengan adanya keterlibatan pihak ketiga, yakni pemerintah dalam hal ini adalah seorang pegawai instansi pemerintah atau lebih yang telah memiliki kualifikasi dibidangnya dengan memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan atau ditetapkan oleh menteri (Husni 2014).

PPHI secara tripartit ini merupakan tahapan selanjutnya setelah upaya penyelesaian secara bipartit yang sudah dilakukan, tetapi masih saja terdapat perselisihan atau perbedaan pendapat, yang artinya para pihak yang berselisih tersebut tidak ditemukan persamaan kesepakatan yang terjadi, sehingga untuk melakukan upaya selanjutnya salah satu pihak atau keduanya melaporkan perselisihan dan melampirkan upaya bipartit yang sudah dilakukan kepada instansi ketenagakerjaan, yang untuk selanjutnya, para pihak tersebut ditawarkan upaya penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase oleh pihak penanggung jawab dibidang ketenagakerjaan, dan jika keduanya tidak ada yang menetapkan jalur penyelesaiannya, maka akan dilimpahkan kepada mediator upaya penyelesaiannya (Husni 2014).

Penyelesaian secara tripartit ini terdapat beberapa macam mekanisme yang bisa dilakukan oleh para pihak, yakni penyelesaian melalui mekanisme Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase. Namun terkait dengan permasalahan yang peneliti bahas yakni mengenai perselisihan PHK akibat pekerja melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang terqualifikasi sebagai tindak pidana maka sesuai dengan ketentuan UUPPHI untuk perselisihan PHK dapat diupayakan melalui mekanisme penyelesaian secara mediasi atau konsiliasi yakni sebagai berikut :

### **a) Penyelesaian Melalui Mediasi**

Penyelesaian melalui mediasi merupakan penyelesaian perselisihan dengan cara membantu menyelesaikan perselisihan dengan cara melakukan negosiasi atau musyawarah kepada para pihak yang berselisih dengan melibatkan pihak ketiga sebagai ahli dalam melakukan prosedur mediasi secara efektif (Silalahi 2019). Pada UUPPHI proses penyelesaian secara mediasi ini merupakan penyelesaian terhadap perselisihan yang terjadi pada perselisihan hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja/buruh yang terjadi dalam satu perusahaan, melalui seseorang atau lebih yang disebut sebagai mediator dengan tugasnya dalam melakukan mediasi yakni memberikan anjuran tertulis kepada para pihak terkait yang berselisih. Mediator merupakan seseorang pegawai instansi di pemerintahan pada bidang ketenagakerjaan dengan kualifikasi berupa syarat-syarat yang sudah dipenuhi sebagai seorang mediator.

Untuk cara atau mekanisme prosedural dalam melakukan PPHI melalui mediator dalam UUPPHI yakni, mediator dalam waktu 7 (tujuh) hari harus memahami duduk perkara perselisihan dan segera melaksanakan sidang mediasi dengan memanggil para pihak yang berselisih dengan melibatkan para saksi atau saksi ahli untuk dimintai dan didengar keterangannya. Apabila perundingan melalui mediasi ini terjadi kesepakatan maka harus dibuat dalam Surat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak yang berselisih dan disaksikan mediator untuk selanjutnya didaftarkan pada PHI untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, namun jika tidak terjadi kesepakatan, mediator harus mengeluarkan anjuran tertulis sejak mediasi pertama dilakukan selambat-lambatnya dalam waktu 10 (sepuluh) hari.

Para pihak yang telah mendapatkan anjuran tertulis dari mediator harus memberikan jawabannya untuk menolak atau menerima anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam waktu 10 hari, apabila lebih dari itu mediator menganggap pihak tersebut telah menolak anjuran tersebut. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran mediator, dalam waktu 3 (tiga) hari mediator

harus membuat Perjanjian Bersama tersebut untuk didaftarkan ke PHI untuk mendapatkan akta pendaftaran, hal tersebut merupakan bagian tak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Namun apabila para pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama yang telah dibuat maka pihak yang merasa dirugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi pada PHI untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

#### **b) Penyelesaian Melalui Konsiliasi**

Konsiliasi dalam UUPHI diartikan sebagai seseorang atau lebih sebagai pihak netral yang tentunya pihak tersebut sudah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan sebagai konsiliator, serta penetapannya yang ditetapkan oleh menteri dengan tugas atau kewajibannya yaitu memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih dalam melakukan konsiliasi pada perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh yang terdapat pada satu perusahaan. Cara penyelesaian melalui konsiliasi ini sama dengan cara mediasi. Konsiliasi dilakukan dengan mekanisme dan tahapan penyelesaiannya, yakni dalam waktu 7 (tujuh) hari, konsiliator harus memahami duduk perkara perselisihan dan segera melaksanakan sidang konsiliasi dengan memanggil para pihak yang berselisih dengan melibatkan para saksi atau saksi ahli untuk dimintai dan didengar keterangannya. Apabila perundingan melalui konsiliasi ini terjadi kesepakatan maka harus dibuat dalam Surat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak yang berselisih dan disaksikan konsiliator untuk selanjutnya didaftarkan pada PHI untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, namun jika tidak terjadi kesepakatan, konsiliator harus mengeluarkan anjuran tertulis sejak mediasi pertama dilakukan selambat-lambatnya dalam waktu 10 (sepuluh) hari.

Para pihak yang telah mendapatkan anjuran tertulis dari konsiliator harus memberikan jawabannya untuk menolak atau menerima anjuran tersebut selambat-lambatnya dalam waktu 10 hari, apabila lebih dari itu konsiliator menganggap pihak tersebut telah menolak anjuran tersebut. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran konsiliator, dalam waktu 3 (tiga) hari konsiliator harus membuat Perjanjian Bersama tersebut untuk didaftarkan ke PHI untuk mendapatkan akta pendaftaran. Namun apabila para pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama yang telah dibuat maka pihak yang merasa dirugikan bisa mengajukan permohonan eksekusi pada PHI untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

#### **b. Penyelesaian Secara litigasi**

PPHI melalui lembaga peradilan atau secara litigasi merupakan salah satu upaya hukum yang bisa dilakukan

oleh para pihak dalam bidang ketenagakerjaan. Pengertian mengenai upaya hukum menurut Sudikno Martokusumo merupakan “upaya atau alat untuk mencegah atau memperbaiki kekeliruan dalam suatu putusan”(Martokusumo 2009). Dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang semakin kompleks di era industrialisasi ini dibutuhkan LPPHI yang bisa dilakukan secara cepat, adil, dan murah, yakni melalui UUPPHI oleh para pihak yang berselisih pada PHI setelah upaya yang dilakukan secara bipartit maupun tripartit.

Pada PHI sebagai upaya hukum untuk menyelesaikan permasalahan hubungan industrial, proses beracara yang digunakan ialah menggunakan hukum acara perdata pada umumnya dalam lingkungan peradilan umum kecuali ada aturan khusus pada Undang-Undang ini, sebagaimana dalam Pasal 57 UUPHI. Hal khusus yang dimaksud dalam Undang-Undang ini ialah bahwa dalam UUPPHI, upaya hukum hanya bisa dilakukan pada dua tingkat lembaga pengadilan dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi pada Hubungan Industrial, yakni pada PHI untuk tingkat pertama sebagai upaya hukum biasa yakni perlawanan (*verzet*) dan terakhir langsung pada MA yakni Kasasi, hal ini dimaksudkan agar proses PPHI bisa dilakukan secara cepat, tepat, adil dan murah, dan mengurangi jenjang penyelesaian yang berkepanjangan (Paulus A. Piter 2018).

Jika dalam hukum acara pada umumnya terhadap putusan tingkat pertama oleh hakim bisa dilakukan upaya hukum selanjutnya berupa proses banding pada pengadilan tinggi, maka pada PHI ini tidak berlaku hukum banding atau perlawanan pada Pengadilan Tinggi, melainkan langsung pada MA untuk dilakukan pembatalan terhadap putusan pengadilan dibawahnya, yakni pada putusan di tingkat PHI, hal ini dikarenakan untuk mewujudkan sistem peradilan yang tidak berkepanjangan. Upaya hukum yang dimaksud yakni pada PHI dan MA ialah sebagai berikut;

#### **1) Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)**

PHI merupakan lembaga peradilan pada lingkungan peradilan umum sebagai lembaga pengadilan hukum khusus yang berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap PHI yang meliputi: perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara serikat pekerja. Dengan hadirnya peradilan di bidang ketenagakerjaan melalui UUPPHI untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi, diharapkan untuk mencapai tujuan sistem peradilan yang adil, cepat, murah dan berkepastian hukum dengan kewenangan absolutnya yakni sebagaimana disebutkan dalam Pasal 56 “PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus;

- a) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Adapun cara atau mekanisme yang digunakan untuk melakukan PPHI melalui PHI sesuai dengan UUPPHI yakni, pada PHI hukum acara yang digunakan ialah Hukum Acara Perdata pada Pengadilan di lingkungan peradilan umum kecuali diatur khusus, yang artinya tata cara gugatan dalam PHI ini sama dengan tata cara mengajukan gugatan perkara perdata pada umumnya. Gugatan PHI diajukan sesuai dengan wilayah tempat hukum pekerja. Para pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara maupun biaya eksekusi yang dibawah Rp 150.000.00,00 (seratus lima puluh juta rupiah), dalam gugatan yang diajukan harus memuat lampiran berupa risalah penyelesaian yang sudah dilakukan yakni bipartit dan konsiliasi/mediasi untuk perselisihan PHK, jika tidak hakim akan mengembalikan gugatan tersebut.

Gugatan yang disampaikan penggugat akan diperiksa oleh hakim, jika ada kekurangan maka hakim akan menyampaikan ke penggugat untuk disempurnakan gugatannya, dalam hal gugatan tersebut melibatkan banyak pihak, maka bisa dikolektifkan dengan memberikannya pada perwakilan pada kuasa hukum yang bisa diwakili oleh serikat pekerja atau organisasi pengusaha untuk beracara dalam PHI. Selanjutnya dalam PPHI pada PHI ini dalam waktu selambat-lambatnya selama 50 (lima puluh) hari Hakim harus memberikan putusan terhadap perselisihan tersebut.

## 2) Mahkamah Agung (MA)

Pada tingkatan MA ini upaya hukum yang bisa dilakukan yakni Kasasi, upaya hukum tersebut merupakan sebagai perlawanan terhadap putusan pengadilan pada tingkat PHI yakni berupa pembatalan putusan dengan tujuan untuk membatalkan atau membuat putusan pada pengadilan baik di tingkat PHI maupun MA yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap (*incraht van gewijsde*) kembali menjadi tidak mempunyai kekuatan hukum tetap lagi.

Kasasi bisa dilakukan dengan beberapa macam alasan, sebagaimana diatur dalam Pasal 30 ayat (1) “Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 (selanjutnya disebut tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung”, yakni sebagai berikut;

- a) “Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang”. Yang dimaksud dengan tidak berwenang ialah kaitannya dengan kompetensi relatif (*relative competitie*) dan kompetensi absolut (*absolute competitie*) pengadilan, sedangkan yang dimaksud melampaui batas wewenang apabila *judex facti* telah melebihi atau tidak sesuai dengan kewenangannya dalam melakukan proses pengadilan untuk mengadili terhadap ketentuan yang telah ditentukan dalam undang-undang, yakni dalam mengabulkan gugatan ada ketidaksesuaian dengan kewenangannya sebagaimana yang sudah diatur pada Undang - Undang dengan melebihi dari apa yang diminta dalam gugatan penggugat.
- b) “Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.” Yakni yang dimaksud di sini adalah kesalahan dalam menerapkan hukum, baik hukum formil maupun hukum materiil, sedangkan melanggar hukum adalah penerapan hukum yang dilakukan pada *judex facti* yang salah atau bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku;
- c) “Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.”

Alasan lainnya dilakukan kasasi menurut pendapat yang lain menyatakan bahwa, pada MA sebagai tingkatan peradilan terakhir, dengan adanya kasasi adalah alat hukum yang merupakan kewenangannya untuk memeriksa kembali putusan pengadilan sebelumnya (Paulus A. Piter 2018).

Ketentuan dalam UUPPHI menyatakan bahwa mengenai putusan PHI meskipun telah diajukan upaya hukum kasasi putusan PHI dapat dikeluarkan oleh hakim untuk dilaksanakan terlebih dahulu (Pasal 109). Perselisihan yang dapat dilakukan upaya kasasi juga terbatas pada perselisihan hak dan perselisihan PHK dengan batas waktu yang diajukan kepada MA dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 110 UUPPHI), yang artinya terhadap perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan tidak dapat dilakukan upaya hukum untuk kasasi ke MA. Untuk tata cara kasasi, dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku oleh hakim kasasi pada penyelesaian perselisihan hak dan penyelesaian perselisihan PHK, dengan waktu penyelesaian perselisihan dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permohonan kasasi.

## **2. Upaya Executive Review Sebagai Upaya Untuk Mencegah Penanganan Kasus PHK Karena Pekerja Dengan Alasan Melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak Yang Terkualifikasi Sebagai Perbuatan Pidana Yang Tidak Tepat**

Secara yuridis, sistem hukum di Indonesia mengatur tentang upaya hukum yang bisa dilakukan oleh warga negara yang sudah dijamin melalui UUD NRI 1945 apabila hak-haknya telah dilanggar karena adanya ketentuan dalam peraturan perundang-an baik dalam tingkatan Undang-Undang maupun dibawah Undang-Undang(Silalahi 2019). Dalam hal ini ialah pekerja yang dirugikan karena ketentuan PHK terhadap pekerja karena melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang terkualifikasi sebagai perbuatan pidana pada Pasal 52 ayat (2) No. 35 Tahun 2021. Ketentuan PHK tersebut berdasarkan hasil pembahasan oleh peneliti telah melanggar ketentuan prinsip asas praduga tak bersalah karena PHK dengan perbuatan pidana tersebut mengisyaratkan bisa dilakukan oleh pengusaha secara langsung tanpa melalui proses hukum yang adil, serta mengenai mekanisme PHK dengan perbuatan pidana telah secara diskriminatif dibedakan pada ketentuan Pasal lain, yang mana berdasarkan hal tersebut ketentuan Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) telah bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI.

Pada umumnya, seharusnya peraturan perundang-undangan harus memberikan jaminan kepada warga negaranya dari tindakan pemerintah yang bertentangan dengan undang-undang, maka perlu diwujudkan tata tertib peraturan perundang-undangan dalam sistem ketatanegaraan secara baik muatannya maupun kedudukannya(Munawaroh and Hidayati 2015). Mengingat Indonesia sebagai negara yang menganut supremasi konstitusi (supremacy of constitution) maka hal tersebut menjadikan konstitusi yakni UUD NRI 1945 sebagai sumber tata tertib hukum tertinggi yang harus dipatuhi oleh peraturan perundang-undangan di bawahnya(Iskandar and Budiaman 2022). Konstitusi merupakan hukum dasar yang menjadi alat pegangan dalam penyelenggaraan suatu negara(Maulana 2019).

Selain itu, sistem hukum di Indonesia dalam peraturan perundang-undangan dalam sistem hirarkis adalah berlapis-lapis, dan berjenjang-jejang(Lailam 2018). Peraturan perundang-undangan dari tingkat dibawahnya merupakan aturan yang menjabarkan dan merumuskan secara lebih rinci dari peraturan perundang-undangan yang berada di atas tingkatannya, dan peraturan yang lebih tinggi tersebut mempunyai kedudukan yang lebih tinggi pula(Afif 2018). Hal inilah yang menjadikan peraturan perundang-undangan yang berada dibawah tiap tingkatannya tidak boleh

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan diatasnya. Konsekuensi dari sistem hirarki dalam tata tertib peraturan perundang-undangan adalah peraturan tersebut dalam kedudukan yang sama tidak ada saling bertentangan, atau tidak boleh diatur dengan makna atau ketentuan yang sama pada beberapa peraturan perundang-undangan(Lailam 2018).

Dalam mewujudkan tata tertib peraturan perundang-undangan tersebut, seringkali tidak mampu diterapkan secara efektif sehingga terdapat problematik akibat penyesuaian norma hukum tersebut sesuai dengan kebutuhan masyarakat, problematik tersebut dikenal dengan beberapa macam istilah seperti “Kekosongan norma hukum positif; norma hukum positif yang terumus secara samar; konflik norma hukum positif; dan norma-norma hukum positif yang sudah usang”(Suhartono 2019). Sehingga berdasarkan hal tersebut, kaitannya dalam permasalahan pada penelitian ini ialah adanya problematik berupa konflik norma antara PP No. 35 Tahun 2021 dengan UUD NRI 1945. Maka dalam hal ini terjadi pertentangan antar norma hukum, sebagaimana untuk mewujudkan tata tertib dalam sistem peraturan perundang-undangan salah satunya adalah melalui mekanisme pengujian peraturan perundang-undangan (Munawaroh and Hidayati 2015).

Kemudian mengenai alasan-alasan dapat dimohonkan pengujian pada peraturan perundang-undangan yakni :

- 1) “Pembentukan undang-undang tidak memenuhi ketentuan berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945;
- 2) Materi muatan dalam ayat, Pasal , dan/atau bagian undang-undang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945;
- 3) Materi muatan dalam ayat, Pasal , dan/atau bagian peraturan perundang-undangan di bawah Undang-Undang bertentangan dengan Undang-Undang”(Silalahi 2019).

Adanya pengujian peraturan perundang-undangan tersebut bertujuan untuk mensinergikan eksistensi aturan hukum tersebut serta melahirkan suatu produk hukum yang berkesesuaian dengan norma-norma yang ada, sehingga akibat adanya pengujian peraturan perundang-undangan ini berupa peniadaan aturan hukum dibawahnya karena ketidaksesuaian antara satu dan lainnya(Maulana 2019).

Selanjutnya seperti yang dikutip oleh Enrico Simanjuntak pada penelitiannya yang berjudul kewenangan hak uji materiil pada mahkamah agung, yang mengutip pendapat Suropto bahwa “Hak menguji secara materil terhadap undang-undang merupakan suatu kewenangan yang diberikan kepada badan peradilan

untuk menguji apakah suatu peraturan tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi” (Simanjuntak 2018). Kewenangan badan peradilan untuk melakukan pengujian ialah MA untuk (*executive review*) dan MK untuk (*judicial review*), seperti disebutkan dalam Pasal 24A UUD NRI 1945 yakni “MA menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang” dan juga pada Pasal 24C UUD NRI 1945 bahwa “MK menguji undang-undang terhadap UUD” (Lailam 2018). Maka berdasarkan hal tersebut, yang jadi permasalahan dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan dibawah Undang-Undang yakni Peraturan Pemerintah, maka sesuai dengan UUD NRI 1945 diatas, kewenangan dalam melakukan pengujian Peraturan Pemerintah ialah melalui MA.

Lebih lanjut mengenai kewenangan MA diatur pada UU No. 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas UU No. 14 Tahun 1985 tentang MA pada Pasal 31, yang pada pokoknya menjelaskan bahwa, MA berwenang menguji peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap undang-undang untuk dinyatakan tidak sahnya peraturan tersebut, dikarenakan alasan bertentangan dengan peraturan di atasnya (*materiil*) atau dalam pembentukan peraturan tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku (*formil*), sehingga peraturan perundang-undangan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat lagi. Maka atas hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa mengenai muatan Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) PP No 35 Tahun 2020 yang bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 dapat diajukan pengujian materiil atau *executive review* pada MA, mengingat PP No. 35 Tahun 2021 sesuai hirarkinya ialah produk hukum dibawah undang-undang, maka pengujian materiilnya ialah melalui MA, berdasarkan kewenangannya untuk menguji peraturan perundang-undangan dibawah undang-undang terhadap undang-undang.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan pada pembahasan mengenai permasalahan pada rumusan masalah peneliti, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan, yakni sebagai berikut:

1. Pasal 52 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021 terdapat konflik norma dengan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945 karena melegalisasi sanksi pidana diluar pengadilan yang independen dan imparsial, sehingga melanggar asas *presumption of innocence* dan juga asas *equality before Tahune law*, karena secara diskriminatif membedakan mekanisme PHK karena alasan pekerja melakukan pelanggaran

bersifat mendesak yang terqualifikasi sebagai perbuatan pidana dengan mekanisme PHK yang diatur pada Pasal 160 UUCK, dan Pasal 36 huruf l yang prosedurnya diatur pada Pasal 53 dan 54 PP No. 35 Tahun 2021.

2. Upaya Hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja akibat PHK karena melakukan pelanggaran bersifat mendesak yang terqualifikasi sebagai perbuatan pidana pada pekerja oleh pengusaha tanpa pemberitahuan pada PP No. 35 Tahun 2021 ini peneliti membagi menjadi dua yakni;

- 1) Upaya hukum bisa diupayakan terhadap perselisihan PHK bisa melalui mekanisme yang sudah diatur pada UUPPHI yakni secara non litigasi pada bipartit, kemudian apabila tidak terjadi kesepakatan melalui tahapan berikutnya secara tripartit yang bisa dilakukan melalui mediasi dan konsiliasi, namun apabila masih tidak ditemukan kesamaan pendapat bisa dilakukan secara litigasi melalui PHI dan MA untuk kasasi
- 2) Upaya hukum dengan melakukan pengujian peraturan perundang-undangan, yakni melalui *executive review* pada MA karena yang menjadi konflik norma adalah Peraturan Pemerintah yakni Pasal 52 ayat (2) dan ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 dengan Pasal 27 ayat (1) UUD NRI 1945, dengan mekanisme yang sudah diatur dalam UU MA beserta perubahannya dan Peraturan MA No 01 Tahun 2011, agar tidak terjadi PHK yang terqualifikasi sebagai perbuatan pidana yg tidak tepat kepada pekerja.

### Saran

Dari hasil kesimpulan yang sudah didapatkan dari hasil pembahasan, maka dapat disampaikan saran kepada stakeholder di bidang ketenagakerjaan untuk membantu mewujudkan tujuan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan serta demi terciptanya kesejahteraan, sebagai berikut;

1. Pemerintah (eksekutif) : Dalam membuat PP No. 35 Tahun 2021 diharapkan eksekutif melihat aturan-aturan sebelumnya mengenai pengaturan PHK, agar tidak terjadi konflik norma antar peraturan perundang-undangan, serta dalam mengatur tentang mekanisme PHK, eksekutif harus memperhatikan aspek sosiologis pekerja yang lebih lemah dibandingkan pengusaha, sehingga pengaturan PHK bisa diatur secara jelas untuk mengurangi perselisihan PHK kedepannya.

2. Pengusaha : PHK oleh pengusaha tidak boleh dilakukan secara sepihak terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran bersifat mendesak pada PP, PK, dan PKB, karena materi PHK tersebut terkualifikasi sebagai perbuatan pidana, maka pengusaha dalam melakukan PHK harus sesuai dengan ketentuan PHK pada pekerja yang diduga melakukan tindak pidana, yakni melalui putusan pengadilan pidana agar tidak terjadi pelanggaran terhadap asas praduga tak bersalah dan persamaan hukum yang sudah dijamin oleh UUD NRI 1945.
3. Pekerja : PP, PK, dan PKB yang mengatur tentang pelanggaran bersifat mendesak yang terkualifikasi sebagai perbuatan pidana harus dipahami, dimengerti dan dipatuhi oleh pekerja untuk menghindari PHK, namun apabila terjadi PHK dengan ketentuan tersebut dan dilakukan oleh pengusaha secara sepihak tanpa melalui pengadilan pidana, maka pekerja bisa melakukan upaya hukum sesuai dengan mekanisme yang diatur UUPPHI, dan apabila pekerja tidak ingin PHK tersebut terjadi di masa yang akan datang, maka pekerja bisa melakukan upaya *executive review* sebagai upaya agar tidak terjadi PHK yang tidak tepat dengan ketentuan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ady Tahunea DA. 2021. "PP 35/2021 Dinilai 'Hidupkan' Lagi Alasan PHK Yang Dibatalkan MK." *Hukumonline.Com* 3. Retrieved September 26, 2021 (<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt606c5887335c3/pp-35-2021-dinilai-hidupkan-lagi-alasan-phk-yang-dibatalkan-mk>).
- Aedi, Ahmad Ulil. 2013. "REKONSTRUKSI ASAS KESAMAAN DI HADAPAN HUKUM (EQUALITY BEFORE TAHUNE LAW) (Suatu Kajian Khusus Putusan Mahkamah Konstitusi Perkara 21-22/PUU-V/2007 Dalam Perspektif Filsafat Hukum)." *LAW REFORM* 8(2).
- Afif, Zaid. 2018. "Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Berdasarkan Pancasila Dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia | Afif | JURNAL DIALOG." *Jurnal Dialog* 7(1).
- Anita, Fitri. 2021. "ASAS PRADUGA TAK BERSALAH DALAM PENYELENGARAAN PERADILAN PIDANA." *Jendela Hukum Dan Keadilan* 8:16.
- Fatimah, Yani Nur. 2015. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang Di Putus Hubungan Kerja." *Pandecta: Research Law Journal* 10(2).
- Hartono, Edi. 2020. "Problematika Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di PT. Graha Mandala Sakti." *Journal of Law ( Jurnal Ilmu Hukum )* Vol 1, No(2):1-15.
- Husni, Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*.
- Indonesia, Negara. 2020. *Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. Indonesia.
- Iskandar, Taopik and Hendi Budiawan. 2022. "EXECUTIVE REVIEW DAN JUDICIAL REVIEW TERHADAP PERATURAN DAERAH SEBAGAI IMPLEMENTASI UNSUR-UNSUR NEGARA HUKUM." *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi* 10:102-18.
- Jonaedi Efendi. 2016. *Kamus Istilah Hukum Populer: Meliputi Hukum Perdata, Hukum Pidana, Hukum Administrasi & Hukum Tata Negara, Serta Hukum Internasional Dilengkapi Penjelasan Dan Dasar Hukum*. Prenadamedia Group.
- Khakim, Mufti. 2017. "Penegakan Hukum Dan Implementasi Pasal Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 Tentang Persamaan Kedudukan Di Hadapan Hukum." *Prosiding Konferensi Nasional Kewarganegaraan III 11 November 2017* (November).
- Konstitusi, Mahkamah. 2004. *Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 Dalam Perkara Permohonan Pengujian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Indonesia.
- Lailam, Tanto. 2018. "Penataan Kelembagaan Pengujian Norma Hukum Di Indonesia." *Jurnal Konstitusi* 15(1).
- Martokusumo, Sudikno. 2009. *Hukum Acara Perdata Indonesia*.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2013. *Penelitian Hukum (Edisi Revisi)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Maulana, Muhammad Reza. 2019. "Upaya Menciptakan Produk Hukum Berkualitas Konstitusi Melalui Model Preventif Review." *Jurnal Konstitusi* 15(4).
- Mohamad, Ashri. 2018. *Hak Asasi Manusia: Filosofi, Teori & Instrumen Dasar*.
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press.
- Munawaroh, Nafiatul and Maryam Nur Hidayati. 2015. "Integrasi Pengujian Peraturan Perundang-Undangan Di Mahkamah Konstitusi Sebagai Upaya Pembangunan Hukum Indonesia." *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM* 22(2).
- Nurbani, Salim HS dan Erlies Septiana. 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi Dan Tesis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad.



- Nurfaqih Irfani. 2020. "Asas Lex Superior, Lex Specialis, Dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, Dan Penggunaannya Dalam Penalaran Dan Argumentasi Hukum." *Jurnal Legislasi Indonesia*.
- Nurhasan. 2017. "Keberadaan Asas Praduga Tak Bersalah Pada Proses Peradilan Pidana." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 17(3).
- Paulus A. Piter. 2018. "UPAYA HUKUM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004." *Lex Et Societatis* VI(5):59–66.
- Pemerintah. 2021. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja*. Indonesia: LN.2021/No.45, TLN No.6647, jdih.setkab.go.id : 42 hlm.
- Peter Mahmud Marzuki. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rahman, Aji Halim. 2022. "ASAS PRESUMPTION OF INNOCENCE DALAM PERLINDUNGAN HAK ASASI MANUSIA SEBAGAI LANDASAN KEADILAN." 4(April):17.
- Saputra, DADIN EKA. 2015. "HUBUNGAN ANTARA EQUALITY BEFORE TAHUNE LAW DALAM PENEGAKAN HUKUM DI INDONESIA DENGAN HARMONISASI KONFLIK ANTAR LEMBAGA PENEGAK HUKUM." *Syariah Jurnal Hukum Dan Pemikiran* 15(1).
- Saputra, Niko, Tri Imam Munandar, Fakultas Hukum, and Universitas Jambi. 2022. "Pelaksanaan Asas Praduga Tak Bersalah." *PAMPAS: Journal Of Criminal* 3:51–61.
- Sembiring, Jimmy Joses. 2011. *Cara Menyelesaikan Sengketa Di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsultasi, & Arbitrase)*. Jakarta: VisiMedia.
- Silalahi, Rumelda. 2019. "KAJIAN HUKUM ATAS PERNYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SECARA KONSILIASI." *Jurnal Darma Agung* 27(2).
- Simanjuntak, Enrico. 2018. "KEWENANGAN HAK UJI MATERIL PADA MAHKAMAH AGUNG RI." *Jurnal Hukum Dan Peradilan* 2(3).
- Sitepu, Yemima Br. 2021. "Upaya Hukum Dalam Mempertahankan Hak-Hak Pekerja/Buruh Yang Mengalami PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) Karena Kesalahan Berat." *Jurnal Hukum Visio Justisia* 1:128–41.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 2006. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sonhaji. 2019. "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja." *Administrative Law and Governance Journal* 2(1).
- Suhartono, Slamet. 2019. "HUKUM POSITIF PROBLEMATIK PENERAPAN DAN SOLUSI TEORITIKNYA." *DiH: Jurnal Ilmu Hukum* 15(2).
- Suprayogi, Agus. 2016. "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-I/2004." *Lex Jurnalica* 13(2):114–25.
- Suratno, Sadhu Bagas. 2017. "Pembentukan Peraturan Kebijakan Berdasarkan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik." *E-Journal Lentera Hukum* 4(3).
- Tanbun, Elma Putri. 2019. "Dissinkronisasi Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja/Buruh Karena Kesalahan Berat."
- Yunianto, Beny and Tomy Michael. 2021. "KEBERLAKUAN ASAS EQUALITY BEFORE TAHUNE LAW BAGI PEJABAT PELAKSANA KEBIJAKAN PENANGANAN COVID-19." *Mimbar Keadilan* 14(1).
- Yustisia, Tim Visi. 2015. *Buku Pintar Pekerja Terkena PHK*. edited by T. E. Visimedia. Jakarta: VisiMedia.
- Zulhartati, Sri. 2010. "Pengaruh Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan." *Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora* 1(1).