



Editorial Office : Faculty of Law, Universitas Islam Malang.
Jl. Mayjen Haryono No.193, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Malang,
Provinsi Jawa Timur, 65144.

Phone : (0341) 551 932 / 551 822 / (0341) 552 249

E-mail : yurispruden@unisma.ac.id

Website : <http://riset.unisma.ac.id/index.php/yur/index>

PHK Pekerja/Buruh di Indonesia Berdasarkan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Mustakim

Program Studi Hukum Fakultas Hukum Universitas Nasional
Jalan Sawo Manila, Pejaten Pasar Minggu, Jakarta, 12520, (021) 7806700/7802718
Email: mustakim@civitas.unas.ac.id

Article	Abstract
Article History Received: Jul 16, 2024; Reviewed: Aug 5, 2024; Oct 10, 2024; Accepted: Oct 10, 2024; Published: Oct 24, 2024: DOI: 10.33474/yur.v8i1_22219	<i>The number of cases of industrial relations disputes, especially layoffs for reasons of misconduct is urgent after the enactment of Government Regulation number 35/2021. This provision indicates evidence of the failure of the state's role to provide protection, guarantee and responsibility for the balance and position between employers and workers. This paper aims to determine the applicability of Article 52 paragraph (2) of Government Regulation number 35/2021 in the Indonesian legal system and the settlement mechanism. This writing uses a normative juridical research method with a statutory, conceptual, and comparative approach based on relevant legal materials collected and analyzed. Because the violation is urgent, the method of terminating employment cannot be justified, so it must use the industrial relations dispute resolution method stipulated in Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution.</i> Keywords: Urgent Violations; Termination of Employment; Legal Protection; Workers/Labourers
	Abstrak Banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial, khususnya PHK karena alasan pelanggaran bersifat mendesak setelah ditetapkan Peraturan Pemerintah No. 35/2021. Ketetapan tersebut mengindikasikan bukti gagalnya peran negara untuk memberikan perlindungan, jaminan dan tanggung jawab atas keseimbangan dan kedudukan antara pengusaha dan pekerja/buruh. Tulisan ini ditujukan untuk mengetahui keberlakuan Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 35/2021 dalam sistem hukum Indonesia dan mekanisme penyelesaiannya. Penulisan ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dengan pendekatan perundang-undangan, konsep, perbandingan,

berdasarkan bahan hukum relevan yang dikumpulkan dan dianalisis. Cara pemutusan hubungan kerja dengan alasan pelanggaran bersifat mendesak tidak dapat dibenarkan, sehingga harus menggunakan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kata Kunci: Pelanggaran Bersifat Mendesak; Pemutusan Hubungan Kerja; Perlindungan Hukum; Pekerja/Buruh

PENDAHULUAN

Laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan, ditemukan kasus perselisihan hubungan industrial sebanyak 4.226 yang terjadi pada bulan Januari-Juli 2023.¹ Dalam hal ini semestinya Negara memberikan perlindungan dan bertanggung jawab atas keseimbangan kedudukan dan kepentingan dalam konteks perjanjian kerja serta tidak melegalkan perbuatan yang merugikan pekerja/buruh, sebagaimana perbuatan yang dilegalkan berdasarkan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disebut PP 35/2021), peraturan pemerintah yang dibentuk sebagai amanah dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), undang-undang yang merubah sebagian pasal yang terdapat dalam Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Lahirnya PP 35/2021 tersebut, dapat menjadi ancaman semakin tingginya kasus perselisihan hubungan industrial, khususnya yang berakhir pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Banyaknya kasus perselisihan hubungan industrial dan lahirnya PP 35/2021, menjadi bukti gagalnya peran negara melalui instrumen hukum mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan, karena hingga saat ini masih ada pengaturan alasan mendesak dalam Pasal 52 (2) PP 35/2021 yang diyakini dapat menjadi *trigger* terjadinya perselisihan hubungan industrial (yang berujung PHK) karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak² Pasal 52 (2) PP 35/2021 merupakan dasar bagi pengusaha untuk dapat secara langsung melakukan PHK terhadap pekerja/buruh mengesampingkan Pasal 37 PP

¹ Erlina F Santika, "PHK Jadi Jenis Perselisihan Industrial Terbanyak Dilaporkan per Juli 2023," Katadata Media Network, 23 Agustus 2023, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/08/23/phk-jadi-jenis-perselisihan-industrial-terbanyak-dilaporkan-per-juli-2023>.

² Muhammad Fauzi dan Tri Sulistiyono, "Perlindungan Hukum Pekerja yang Mengalami PHK Akibat Melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak," *Lex Jurnalica* 18, no. 3 (20 Desember 2021): 325, <https://doi.org/10.47007/lj.v18i3.4821>.

35/2021, ketentuan imperatif yang mengatur tata cara PHK. Seyogyanya menurut Pasal 37 PP 35/2021 pengusaha, pekerja/buruh, serikat dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK atau jika tidak dapat dihindari maka PHK setidaknya menjadi upaya akhir, yang hanya dapat dilakukan melalui tahapan komunikasi (interaksi) sebagaimana diatur dalam Pasal 39 PP 35/2021, PHK diawali dengan pemberitahuan dalam waktu yang patut diikuti dengan hak menolak, bipartit atau melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, untuk itu kedudukan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 perlu diuji apakah pemberlakuannya tidak bertentangan dengan asas-asas hukum pidana, lalu jika bertentangan bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja/buruh jika di-PHK karena dianggap telah melakukan perbuatan dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021.

Beberapa penelitian berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial dan PHK telah dilakukan, yakni *pertama*, oleh Pristika Handayani dengan judul “Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Terhadap PHK di Kota Batam”,³ *kedua* oleh Muhammad Reza

Winata, Intan Permata Putri dengan judul “Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga”,⁴ dan *ketiga* oleh Haikal Sudjudiman, Fatma Ulfatun Najicha dengan judul “Pengaturan PHK di Indonesia dan Singapura”.⁵ Artikel-artikel tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian ini, yakni membahas mengenai PHK, namun tidak satupun penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berkaitan PHK yang dapat dilakukan secara langsung oleh pengusaha, dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, dikaitkan dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003, tanggal 17 November 2004, dan asas-asas hukum pidana, dan mekanisme penyelesaiannya dalam perspektif Habermas. Pembeda tersebut merupakan *novelty/kebaruan* atas penelitian ini, dan merupakan *critical thinking* yang memenuhi unsur kebaruan penelitian dalam hukum ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh merupakan hal yang krusial dan sekaligus

³ Pristika Handayani, “Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Batam,” *Lex Librum : Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 1 (2017): 589, <https://doi.org/10.46839/lljih.v4i1.95>.

⁴ Muhammad Reza Winata dan Intan Permata Putri, “Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga,” *Jurnal Konstitusi* 15, no. 4 (15 Januari 2019): 858, <https://doi.org/10.31078/jk1549>.

⁵ Haikal Sudjudiman dan Fatma Ulfatun Najicha, “Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia Dan Singapura: Studi Perbandingan Hukum Indonesia Dan Hukum Singapura,” *UIR Law Review* 4, no. 2 (25 Oktober 2020): 40, [https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4\(2\).6767](https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4(2).6767).

menjadi urgensi dalam penelitian ini. Urgensi perlindungan hukum menjadi krusial diakibatkan oleh kedudukan yang tidak seimbang antara pengusaha dan pekerja/buruh, pekerja/buruh termarginalkan, sehingga membutuhkan peraturan perundang-undangan sebagai *tool social engineering*, alat yang dapat digunakan oleh Pemerintah untuk menyeimbangkan kedudukan pengusaha dengan pekerja/buruh, namun Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 bersifat kontraproduktif, keberadaannya justru semakin melemahkan kedudukan pekerja/buruh.

Fokus penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena alasan telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 didasarkan pada bahan hukum yang bersifat *authoritatif* dan mekanisme penyelesaian perselisihan sebab PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena alasan telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak di Indonesia. Dalam perspektif Habermas, hukum merupakan perekat keharmonisan masyarakat majemuk. Pada teori ini menekankan agar hukum dibentuk dengan tidak mengabaikan pentingnya komunikasi bebas antar subjek hukum, sehingga masing-masing subjek hukum menyadari keuntungan yang dapat

dinikmati serta konsekuensi yang harus ditanggung jika hukum diberlakukan.⁶ Teori Habermas, sangat relevan dengan pembentukan PP 35/2021, yang tampak mengabaikan dialog untuk mengakomodir hak pekerja/buruh dalam pembentukannya, relevan pula dengan pola hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja/buruh yang lahir melalui kontrak kerja baku, kontrak yang menutup peluang negosiasi dalam tahapan pembuatannya, serta relevan dengan tertutupnya proses bipartit, tripartit atau mekanisme lainnya, yang seyogyanya dapat diupayakan oleh pekerja/ buruh yang di-PHK karena alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Terdapat beberapa bahan hukum yang digunakan untuk penelitian ini, yakni bahan hukum primer berupa UU Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-

⁶ Donny Danardono, "Critical Legal Studies: Posisi Teori Dan Kritik," *KISI HUKUM* 14, no. 1 (2015): 1–6.

Undang (UU Cipta Kerja Perubahan), Undang Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU HAM), PP 35/2021, dan Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia No. 012/PUU-I/2003, sedangkan bahan hukum sekunder berupa literatur hukum dalam bentuk buku dan jurnal yang relevan dengan masalah hukum dalam penelitian ini. Pengumpulan bahan hukum dilakukan menggunakan teknik studi dokumen, dengan jalan mengidentifikasi, menginventarisasi, dan mengklasifikasi bahan hukum yang relevan, sedangkan teknik analisis bahan hukum menggunakan teknik interpretasi sesuai dengan pendekatan yang telah ditentukan, beberapa interpretasi juga disesuaikan berdasarkan jenis bahan hukum, terhadap normal yang jelas digunakan interpretasi gramatikal, sedangkan untuk norma yang tidak jelas dapat menggunakan interpretasi formal atau sistematis.⁷

Penelitian ini ditujukan yang *pertama* untuk mengkaji dan menganalisis pengaturan Pasal 52 Ayat (2) PP 35/2021 sebagai alasan pemutusan hubungan kerja. PP 35/2021 seyogyanya tidak hanya dipandang sebagai kumpulan kaidah peraturan perundang-undangan (*juristische geltungslehre*), namun hukum seharusnya mencerminkan

kepentingan masyarakat (*sociologische geltungslehre*) serta memenuhi nilai etis (*philosophische geltungslehre*),⁸ demikian pula dengan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 seyogyanya tidak saja dipandang sebagai peraturan perundang-undangan semata, namun substansinya harus dapat dipastikan sesuai dengan kepentingan masyarakat, serta tidak bertentangan dengan nilai etis dan yang *kedua* untuk menganalisis mekanisme ideal penyelesaian yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penggunaan Alasan Pekerja/Buruh Melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak dalam Pemutusan Hubungan Kerja

PHK merupakan salah satu sebab lahirnya perselisihan hubungan industrial,⁹ yang digunakan oleh pengusaha sebagai jalan untuk mengakhiri hubungan kerja. PHK tidak dilarang oleh undang-undang, namun walau demikian peraturan perundang-undangan membatasi agar PHK hanya dapat dilakukan karena alasan tertentu, sebagaimana hal tersebut tercantum pada Pasal 154 A ayat (1)

⁷ Irwansyah Irwansyah, *Penelitian Hukum: Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel (Edisi Revisi)*, 5 ed., vol. 3, 123 (Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022), 171.

⁸ Agustinus Joko Purwoko dan Laksamana Varelino Zeustan Hartono, "Keberlakuan Kaidah Hukum Perjanjian Indonesia Dalam Transaksi E-Commerce B2C," *Jurnal Hukum, Politik Dan Kekuasaan* 1, no. 2 (24 Februari 2021): 169, <https://doi.org/10.24167/jhpk.v1i2.3125>.

⁹ Giofani Omega Damar, Ronny A Maramis, dan Maarthen Y Tampanguma, "Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja yang Melakukan Kesalahan," *Lex Privatum* 13, no. 1 (2024): 1.

UU Cipta Kerja Perubahan)¹⁰ dan dengan mekanisme yang telah ditetapkan. Ketetapan pengaturan mekanisme PHK ditujukan untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh.

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menuntut agar PHK menjadi upaya akhir yang diambil oleh pengusaha, setelah segala upaya telah dilakukan. PHK dapat dilakukan setelah melalui proses perundingan (bipartit)¹¹ atau telah melalui proses tripartit, (telah menghasilkan/mendapatkan kesepakatan/putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial).¹²

Dikecualikan dari ketentuan di atas, menurut Pasal 52 Ayat (2) PP 35/2021 penyelesaian bipartit dan tripartit tidak wajib dilakukan, bahkan dengan alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak PHK dapat dilakukan oleh pengusaha tanpa pemberitahuan kepada pekerja/buruh/serikat kerja/serikat buruh.

Ketentuan ini bersifat dikotomi/kontraproduktif dan mereduksi perlindungan

hukum terhadap pekerja/buruh,¹³ bahkan Pasal 52 Ayat (2) PP 35/2021 ini memperburuk keseimbangan kepentingan pengusaha dan pekerja/buruh, kedudukan menjadi semakin tidak seimbang/bersifat subordinatif.¹⁴

Menurut penjelasan Pasal 52 Ayat (2) PP 35/2021, pelanggaran bersifat mendesak dapat diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, sedangkan definisi dan pengertian pelanggaran bersifat mendesak tidak ditemukan dalam PP 35/2021, padahal sesungguhnya definisi maupun pengertian atas pelanggaran bersifat mendesak penting diketahui dalam rumusan yang spesifik untuk membatasi perbuatan-perbuatan mana yang dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan bersifat mendesak. Dalam penjelasan Pasal 52 Ayat (2) PP 35/2021 hanya memberikan contoh pelanggaran bersifat mendesak, misalnya:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan;

¹⁰ Arifuddin Muda Harahap dkk., "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Dengan Tidak Dibayar Pesangonnya (Studi Kasus Putusan No. 148/PDT.SUS-PHI/2020/PN.Plg)," *Yustisi: Jurnal Hukum Dan Hukum Islam* 10, no. 2 (2 Juni 2023): 54, <https://doi.org/10.32832/yustisi.v10i2.14322>.

¹¹ Novi Herawati, Ro'fah Setiawati, dan Irma Cahyaningtyas, "Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan," *Notarius* 14, no. 1 (6 Maret 2021): 432, <https://doi.org/10.14710/nts.v14i1.39103>.

¹² Rahmi Hidayat, "Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana* 1, no. 1 (31 Januari 2023): 178.

¹³ Yashinta Nurul Imani Adhiya Faisal, "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk," *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 1, no. 5 (7 Desember 2023): 179, <https://doi.org/10.5281/ZENODO.10286367>.

¹⁴ Sasmita Ahmad Isan dan Abraham Ferry Rosando, "Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja," *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2, no. 3 (7 Desember 2022): 871, <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i3.69>.

- b. memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau Pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik Perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau Pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia Perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan Perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Beberapa perbuatan tersebut dikualifikasikan sebagai delik atau tindak pidana, antara lain pencurian sebagaimana diatur dalam Pasal 362-367 KUHP Lama, atau dalam Pasal 476-479 KUHP Baru, penganiayaan Pasal 351-352 KUHP Lama, Pasal 466-472 KUHP Baru, penipuan Pasal 378 KUHP Lama, Pasal 492-494 Baru, perjudian Pasal 303 KUHP Lama, Pasal 426-

427 KUHP Baru, pengancaman, Pasal 336 KUHP Lama, Pasal 449 KUHP Baru, mabuk Pasal 492 KUHP Lama, Pasal 316 KUHP Baru dan lain sebagainya.

Hal ini menuntut bekerjanya hukum acara pidana, sebagaimana dikemukakan oleh ahli hukum pidana, bahwa hukum acara pidana tidak dapat dipisahkan dari hukum pidana, karena dengan hukum acara pidana tidak saja dibicarakan bagaimana seseorang yang melanggar suatu peraturan hukum pidana mendapatkan hukuman yang setimpal dengan kesalahannya, namun secara mendasar juga difungsikan untuk memastikan orang yang diduga melakukan perbuatan pidana diperlakukan secara jujur dan adil, artinya hukum acara pidana memiliki tugas untuk memastikan agar seseorang tidak dijatuhi hukuman pidana jika ia dinyatakan tidak bersalah, atau jika bersalah maka hukuman harus dipastikan sebanding dengan kesalahannya.¹⁵

Kualifikasi pelanggaran bersifat mendesak tersebut serupa pula dengan kesalahan berat yang dimaksud dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, namun rumusan kesalahan berat menurut Pasal 158 UU Ketenagakerjaan jauh lebih baik dibandingkan dengan pelanggaran bersifat mendesak, karena definisi kesalahan berat dibatasi oleh perbuatan-perbuatan yang secara tegas diuraikan melalui pasal tersebut.

¹⁵ Riadi Asra Rahmad, *Hukum Acara Pidana*, 1 ed. (Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2019), 59.

Pekerja/buruh karena melakukan kesalahan berat dapat di-PHK, jika terpenuhi kondisi tertentu, misal jika pekerja/buruh tertangkap tangan apabila mengaku melakukan kesalahan berat atau dengan bukti lain yang didukung oleh minimal 2 saksi, dan berdasarkan Pasal 159 UU Ketenagakerjaan masih tampak terdapat keseimbangan kedudukan, karena melalui Pasal 159 UU pekerja/buruh diberikan hak, untuk mengajukan gugatan ke lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jika pekerja/buruh tidak menerima keputusan hubungan kerja, tidak demikian dengan pekerja/buruh yang dinyatakan melakukan pelanggaran bersifat mendesak, menurut Pasal 52 (2) PP 35/2021 pekerja/buruh dapat secara langsung di-PHK tanpa pemberitahuan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan setelah proses yudisial *review* Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa, PHK yang dilakukan berdasarkan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat tidak dapat dibenarkan, hal ini secara tegas dinyatakan melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-1/2003.

Dalam pandangan Mahkamah Konstitusi seyogyanya PHK terhadap pekerja/buruh oleh pengusaha yang dilakukan dengan alasan telah melakukan kesalahan berat dapat dilakukan, setelah melewati *due process of law*, dan kesalahannya telah diputuskan oleh lembaga peradilan yang independen dan imparsial.¹⁶ Demikian pula dengan hak pekerja/buruh untuk mengajukan gugatan karena tidak menerima keputusan PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena telah diduga melakukan kesalahan berat, dalam pandangan Mahkamah Konstitusi tidak juga mencerminkan keadilan karena akan melahirkan beban pembuktian yang tidak adil (berat bagi buruh), buruh sebagai penggugat terikat pada asas *actori in cumbit probatio* adalah asas yang secara harfiah berarti siapa yang menggugat dialah yang wajib membuktikan, dan karenanya layak ketentuan tersebut dinyatakan bertentangan dengan Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (UD RI 1945).¹⁷

Atas keserupaan tersebut, maka PHK yang dilakukan oleh pengusaha dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan atau pelanggaran

¹⁶ Salma Salsabila, Holyness N. Singadimedja, dan Pupung Faisal, "Tinjauan Yuridis Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Pelanggaran Bersifat Mendesak Dikaitkan Dengan UU Cipta Kerja Dan Peraturan Perundang-Undangan Lainnya," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4, no. 3 (8 Juni 2024): 10855, <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11505>.

¹⁷ Joy Catherine Carina Tambunan dkk., "Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Giant Supermarket Sebagai Korban Pemutusan Hubungan Kerja," *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (31 Mei 2024): 334, <https://doi.org/10.5281/zenodo.11399390>.

bersifat mendesak dalam Pasal 52 Ayat (2) PP 35/2021 tidak memenuhi *due process of law*, jaminan konstitusional yang bekerja untuk memastikan agar seseorang diproses hukum secara adil dan kepadanya diberikan kesempatan untuk mengetahui proses tersebut serta dengan keterangannya, sehingga penerapan asas persamaan di muka hukum (*equality before the law*) mutlak dibutuhkan. Disebutkan pada Pasal 27 Ayat (1) UUD NRI 1945 menjelaskan bahwa semua warga negara Indonesia memiliki kedudukan yang sama dan wajib menjunjung tinggi hukum. Kemudian dipertegas kembali pada Pasal 28D Ayat (1) UUD RI 1945 yang menjelaskan bahwa setiap orang memperoleh pengakuan, jaminan, perlindungan, kepastian hukum, dan perlakuan yang sama sesuai dengan hukum yang berlaku.

Equality before the law sebagai asas mengajarkan bahwa setiap orang memiliki kedudukan yang sama, hukum tidak mengenal perbedaan ras, etnis, warna kulit, suku, status sosial atau pekerjaan, hukum tidak mengenal preferensi, diskriminasi, dan bias, hukum bekerja dengan cara yang sama untuk melindungi dan mewujudkan keadilan, sehingga setiap orang berhak atas *due process of law*, *fairness* dan *justice*. Setiap orang berhak mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan dan perlakuan yang sama dan adil di depan hukum, sesuai dengan martabat

kemanusiaannya dengan tanpa mengadakan perbedaan perlakuan (Pasal 3 Ayat (2) jo. Pasal 5 Ayat (1) UU HAM. Dalam penegakan hukum *access to justice* merupakan bentuk implementasi atas asas *equality before the law*, akses yang harus diberikan agar setiap orang diperlakukan dengan cara yang sama berdasarkan hukum yang berkeadilan.

Istilah “setiap orang” yang digunakan dalam setiap rumusan pasal yang memuat ajaran *equality before the law* merujuk pada subjek hukum *natuurlijk persoon*, tidak dibedakan antara pengusaha, pekerja/buruh, salah satunya tidak dikecualikan dan dapat mengecualikan atas hak tertentu dan hak seseorang untuk mendapatkan haknya.

Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) bagian penjelasan umum butir ke 3 huruf, menegaskan bahwa seseorang yang diduga melakukan tindak pidana harus dianggap tidak bersalah sampai pengadilan mengeluarkan putusan bahwa ia telah bersalah atas perbuatan pidana yang dilakukannya, asas praduga tak bersalah (*presumption of innocent*),¹⁸ hak dasar seseorang yang dijamin dalam hukum pidana. Dalam hal ini, kesalahan berat yang dilakukan oleh pekerja/buruh dan PHK dilakukan oleh pengusaha, seharusnya pernyataan bersalah atau tidaknya pekerja/buruh ditentukan dari keputusan hakim yang bersifat mengikat atau tetap (*inkracht*).

¹⁸ Niko Saputra, Haryadi Haryadi, dan Tri Imam Munandar, “Pelaksanaan Asas Praduga Tak Bersalah,” *PAMPAS: Journal of Criminal Law* 3, no. 1 (30 April 2022): 52, <https://doi.org/10.22437/pampas.v3i1.17705>.

Setiap orang yang diduga melakukan tindak pidana, berhak mendapatkan perlakuan (dilidik, disidik, sidang dan diputus) dengan cara yang sama berdasarkan hukum yang sama, setiap orang yang diduga melakukan tindak pidana demi keadilan juga berhak diberikan akses untuk mendapatkan perlindungan hukum dan/atau bantuan hukum dan tidak dianggap tidak bersalah hingga adanya putusan yang berkuatan hukum tetap, demikian pula dengan pekerja/buruh, seyogyanya tidak serta merta dinyatakan bersalah. Dihubungkan dengan hukum pembuktian, pekerja yang diduga telah melakukan perbuatan pidana harus dilakukan melalui proses hukum yang adil dengan tetap memberlakukan asas praduga tak bersalah. Asas ini diberlakukan untuk memberikan perlindungan dan jaminan kepada pekerja/buruh yang diduga melakukan tindak pidana serta menjaga harkat dan martabat untuk pekerja/buruh tersebut.

Lebih jauh dapat dipahami, dengan dilanggarnya asas praduga tidak bersalah (*presumption of innocent*) dalam proses PHK, dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap HAM, baik yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang termasuk oleh Negara, karena Pasal 8 Undang-Undang Nomor 48 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU Kehakiman) *jo.* UU 18 Ayat (1) UU

HAM yang secara tegas menyatakan bahwa seseorang yang disangka melakukan tindak pidana berhak dianggap tidak bersalah, sampai dibuktikan kesalahannya secara sah melalui sidang pengadilan.

PP 35/2021 dibentuk oleh Pemerintah dengan menimbang ketentuan Pasal 81 dan Pasal 158 huruf b UU Cipta Kerja, yang dalam perkembangannya seiring dengan diundangkannya UU Cipta Kerja Perubahan, menghapus dan menganulir Pasal 158 UU Ketenagakerjaan, pasal yang pada pokoknya secara substansial memiliki kesamaan dengan Pasal 35 PP 35/2021. Penghapusan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan merupakan langkah positif untuk mewujudkan perlindungan hukum bagi pekerja/buruh,¹⁹ namun secara substansial pengaturan tersebut hadir kembali sebagai bentuk inkonsistensi sikap pembentuk undang-undang dan pembentuk peraturan pemerintah.

Pelanggaran berat sebagai alasan pengusaha untuk melakukan PHK berubah menjadi pelanggaran bersifat mendesak, dan karena kesamaan substansi tersebut maka ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021, harus dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat atau tidak pernah ada karena secara substansial bertentangan dengan UU Cipta Kerja Perubahan, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PPU-1/2003 dan Surat

¹⁹ Fahroni Nur dkk., "Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Pasca Terbitnya UU RI Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja," *Journal Juridisch* 2, no. 1 (30 Maret 2024): 21, <https://doi.org/10.26623/jj.v2i1.7914>.

Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 tanggal 7 Januari 2005.

Lebih jauh lahirnya ketentuan Pasal 52 ayat (2) PP 35/2021 yang pada substansinya memiliki kesamaan dengan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan menjadi gambaran atas ketidakpatuhan dan ketidaktaatan Pemerintah terhadap putusan Mahkamah Konstitusi, padahal tunduk dan taat terhadap putusan Mahkamah Konstitusi merupakan bentuk nyata dari kesetiaan terhadap konstitusi itu sendiri, sedangkan tidak tunduk dan tidak taat terhadap putusan Mahkamah Konstitusi adalah bentuk ketidaktundukan dan ketidaksetiaan atau bahkan bentuk pembangkangan terhadap konstitusi itu sendiri atau disebut *constitution disobedience*.²⁰

Novendri M. Nggilu menegaskan bahwa Pembangkangan Putusan Mahkamah Konstitusi mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

1. Tidak dilaksanakannya putusan Mahkamah Konstitusi yang mencerminkan adanya pembangkangan terhadap putusan Mahkamah Konstitusi dapat mengacaukan kepastian hukum yang telah dikeluarkan oleh Mahkamah Konstitusi.

2. Terjadinya *constitutionalism justice delay* atau penundaan keadilan yang basisnya adalah nilai-nilai konstitusi Indonesia, sebab keadilan terhadap hak-hak konstitusional warga negara yang dilindungi oleh putusan Mahkamah Konstitusi tidak dilaksanakan karena adanya pembangkangan terhadap putusan Mahkamah Konstitusi bukan saja oleh lembaga negara dalam hal ini DPR, Presiden, bahkan juga oleh Mahkamah Agung sebagai lembaga peradilan.

3. Terjadinya rivalitas lembaga peradilan yang diperlihatkan oleh Mahkamah Agung melalui putusan yang dikeluarkan, seolah mengabaikan putusan-putusan Mahkamah konstitusi.

Kondisi ini tentu menyebabkan ketidakstabilan penegakan hukum utamanya penegakan terhadap nilai-nilai konstitusi sebagaimana tertuang dalam UUD NRI Tahun 1945,²¹ padahal sesungguhnya menurut pendapat John Rawls yang dikutip oleh Fahroni, sebagaimana keadilan adalah hal yang sifatnya fundamental, dalam perspektif "*liberal egalitarium of social justice*", keadilan merupakan nilai utama yang harus ada dalam institusi sosial,

²⁰ Novendri Nggilu, "Menggagas Sanksi Atas Tindakan Constitution Disobedience terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi - Neliti," *Jurnal Konstitusi* 16, no. 1 (Maret 2019): 52, <https://dx.doi.org/10.31078/jk1613>.

²¹ Nggilu, 56.

khususnya untuk kelompok masyarakat yang kurang berdaya dalam mencari keadilan.²²

Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pekerja/Buruh Melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak di Indonesia

Sepanjang pemberlakuan Pasal 52 Ayat (2) PP 35/2021 *jo.* Pasal 158 Undang UU Ketenagakerjaan dinyatakan bertentangan dengan UU Cipta Kerja Perubahan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat *jo.* Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No SE-13/MEN/SJ-HK/I/ 2005 dinyatakan dianggap tidak pernah ada dan tidak dapat digunakan lagi sebagai dasar/acuan dalam penyelesaian hubungan industrial,²³ maka seyogyanya PHK karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak merupakan upaya akhir, dan hanya dapat dilakukan oleh pengusaha setelah ada putusan pengadilan yang independen dan imparial, sedangkan PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena alasan mendesak, yang berakibat tidak memungkinkan hubungan kerja dilanjutkan, hanya dapat dilakukan oleh pengusaha

melalui lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Ketentuan tersebut sejalan dengan beberapa prinsip yang terdapat dalam Bab IV Ketenagakerjaan Bagian Kesatu Umum Pasal 80 angka 40 *jo.* Pasal 151 Lampiran UU Cipta Kerja Perubahan *jo.* Pasal 37 PP 35/2021, PHK harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Adanya keharusan bagi para pihak yakni pengusaha, pekerja/buruh. serikat pekerja/ serikat buruh dan Pemerintah untuk melaksanakan upaya agar tidak terjadi PHK.
- b. Adanya kewajiban perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, apabila setelah pemberitahuan terjadi penolakan PHK.
- c. Adanya mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila gagal dalam perundingan bipartit.²⁴

Seperti pada perjanjian pada umumnya, memperhatikan pula asas *pacta sunt servanda* sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 Ayat (2) KUH Perdata, menyatakan bahwa persetujuan tidak dapat ditarik kembali selain dengan kesepakatan kedua belah pihak atau karena alasan-alasan yang ditentukan oleh undang-undang, dalam konteks hubungan kerja, sepanjang PHK dianggap sebagai

²² Dadin Eka Saputra, "Hubungan Antara Equality Before The Law Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia Dengan Harmonisasi Konflik Antar Lembaga Penegak Hukum," *Syariah Jurnal Hukum dan Pemikiran* 15, no. 1 (8 Agustus 2015): 27, <https://doi.org/10.18592/syariah.v15i1.540>.

²³ Andi Zaenal Arman, "Tinjauan Tentang Pencantuman Kesalahan Berat Dalam Perjanjian Kerja Bersama Yang Di Sahkan Oleh Disnaker Kabupaten Kutai Kartanegara Berdasarkan Dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PUU-I/2003," *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)* 6, no. 2 (11 Desember 2020): 149.

²⁴ Abdul Khakim, *Aspek Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca berlakunya UU Cipta Kerja* (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2022), 60.

upaya menarik kembali persetujuan.²⁵ Berdasarkan asas tersebut, PHK tidak dapat dilakukan tanpa melalui kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh, sedangkan Pasal 52 Ayat (2) PP 35/2001 *jo.* Pasal 158 UU Ketenagakerjaan sejak dinyatakan oleh Mahkamah Konstitusi tidak lagi memiliki kekuatan hukum mengikat,²⁶ maka tidak juga dapat menjadi alasan untuk mengakhiri hubungan kerja secara sepihak/tanpa kesepakatan pengusaha dan pekerja/buruh atau tanpa pemberitahuan.

Terjadinya PHK yang dilakukan oleh pengusaha karena alasan telah melakukan pelanggaran bersifat mendesak, pekerja/buruh, memiliki 2 sikap, yakni:

1. Pekerja/buruh menolak PHK. Jika ini terjadi maka Pekerja/buruh harus membuat surat penolakan disertai alasan paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya surat pemberitahuan dan jika terjadi perbedaan pendapat mengenai PHK, penyelesaian PHK harus dilakukan melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam hal perundingan bipartit apabila tidak mendapatkan kesepakatan, maka PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai

dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 37 Ayat (3) dan (4) dan Pasal 39 PP 35/2021).

2. Pekerja/buruh tidak menolak/menerima PHK. Dalam kondisi ini maka pengusaha harus melaporkan PHK kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota (Pasal 38 PP 35/2021).

Jika sikap pekerja/buruh menolak PHK, maka menurut Pasal 39 Ayat (3) PP 35/2021 pekerja/buruh dapat menempuh penyelesaian PHK melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut UU PPHI penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui beberapa tahap, yakni tahap penyelesaian bipartit dan jika tidak berhasil dilanjutkan pada tahap tripartit.

a. Perundingan Bipartit

Abdul Khakim menyatakan bahwa bipartit adalah **tata cara** atau **proses** perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak

²⁵ Novia Rahmadani dkk., "Analisis Yuridis Mengenai Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Makassar Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks)," *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern* 6, no. 3 (1 Juli 2024): 3.

²⁶ Akbar Raga Nata dan Muhammad Rifki Ramadhani Baskoro, "Analisis Dampak Putusan Hakim Mahkamah Konstitusi Terhadap Putusan MK Nomor 90/PUU-XXI/2023," *Sanskara Hukum dan HAM* 2, no. 02 (30 Desember 2023): 111, <https://doi.org/10.58812/shh.v2i02.288>.

pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan.²⁷ Berdasarkan Pasal 3 UU PPHI menyatakan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.²⁸ Bipartit sebagai tata cara penyelesaian perselisihan PHK di atur melalui Bab II Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Bagian Kesatu Penyelesaian Melalui Bipartit Pasal 6 dan Pasal 7 UU PPHI.

Penyelesaian melalui bipartit dilakukan paling lambat 30 hari, semenjak dimulainya perundingan. Apabila perundingan mencapai kesepakatan wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan, dan isi dari perjanjian tersebut wajib dipatuhi kedua belah pihak serta harus didaftarkan ke Pengadilan

Hubungan Industrial di wilayah dimana perusahaan berada atau tempat dimana pekerja bekerja untuk mendapatkan kekuatan eksekutorial,²⁹ sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan harus dibuat risalah perundingan sebagai bukti bahwa telah dilakukan perundingan bipartit, risalah perundingan sekurang-kurangnya harus memuat: a) Nama lengkap dan alamat para pihak; b) Tanggal dan tempat perundingan; c) Pokok masalah atau alasan perselisihan; d) Pendapat para pihak; e) Kesimpulan atau hasil perundingan; f) Tanggal dan tanda tangan para pihak,³⁰ serta para pihak baik pengusaha ataupun pekerja dapat mengajukan permohonan ke dinas di wilayah hukum perusahaan berada atau tempat dimana pekerja/buruh bekerja untuk dilakukan tripartit.³¹

Jika dalam jangka waktu 30 hari sejak dimulainya perundingan tidak tercapai kesepakatan maka dapat dinyatakan perundingan bipartit gagal.³²

²⁷ Khakim, *Aspek Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca berlakunya UU Cipta Kerja*, 151.

²⁸ Dewi Oktoviana Ustien, "Upaya Hukum Dalam Perundingan Binapartit," *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 12, no. 2 (28 September 2022): 381, <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v12i2.346>.

²⁹ Gaudensia Mariana dan Dipo Wahyoen, "Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no. 1 (2023): 670, <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.209>.

³⁰ I Nyoman Jaya Kesuma dan I Wayan Agus Vijayantera, "Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum Saraswati: Fakultas Hukum Unmas Denpasar*, -79, 2, no. 1 (1 Maret 2020): 75.

³¹ Faizal Aditya Dermawan dan Bagus Sarnawa, "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial," *Media of Law and Sharia* 2, no. 3 (30 Juli 2021): 276, <https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.12076>.

³² Kadroni Kadroni, "Kepastian Hukum Terhadap Batas Waktu Perundingan (Bipartit) Sebagai Syarat Mogok Kerja Di Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Impresi Indonesia* 1, no. 8 (25 Agustus 2022): 835, <https://doi.org/10.58344/jii.v1i8.245>.

b. Penyelesaian Melalui Tripartit

UU PPHI telah menentukan kapan konsiliasi dan arbitrase dipilih sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial.³³ Penyelesaian secara tripartit mempunyai tiga pilihan hukum sebagaimana dijelaskan dalam UU PPHI yaitu penyelesaian melalui konsiliasi, arbitrase dan mediasi yang sesuai dengan prinsip kebebasan untuk memilih jenis penyelesaian itu semua diserahkan kepada para pihak untuk memilih berdasarkan jenis perselisihan.

Berdasarkan Pasal 4 Ayat (1) UU PPHI “Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan”.³⁴ Setelah pencatatan dari salah satu atau para pihak, maka langkah selanjutnya instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak

untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Penyelesaian melalui konsiliasi dapat digunakan oleh para pihak yang berselisih terhadap perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, sedangkan penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, akan tetapi penawaran untuk menggunakan penyelesaian melalui konsiliasi ataupun arbitrase tersebut tidak digunakan, maka mekanisme yang tersedia adalah penyelesaian melalui mediasi.

c. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.³⁵ Kewenangan ini baru timbul ketika para pihak sudah melakukan tahapan penyelesaian baik bipartit dan tripartit namun mengalami

³³ Yudin Yunus dkk., “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial,” *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 1 (29 Mei 2023): 727, <https://doi.org/10.31316/jk.v7i1.4887>.

³⁴ Rahmi Hidayat, “Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,” *Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana Unilak* 1, no. 1 (31 Januari 2023): 179.

³⁵ Chamdani Chamdani dkk., “Penerapan Putusan Sela Di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020,” *Legal Standing: Jurnal Ilmu Hukum* 6, no. 2 (9 September 2022): 246, <https://doi.org/10.24269/lis.v6i2.5516>.

kegagalan. Atas kondisi tersebut, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan setelah dilakukan penyelesaian di tahap tripartit (melalui konsiliasi ataupun arbitrase) yang mengalami kegagalan.³⁶ Syarat untuk dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial harus dilampirkan anjuran (mediator atau konsiliasi) yang merupakan pendapat dari pihak ketiga tergantung mekanisme apa yang dipilih oleh para pihak (pengusaha dan pekerja/buruh).³⁷ Apabila dalam pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial tidak melampirkan risalah atau anjuran dari pihak ketiga (mediator/konsiliator), maka majelis hakim pengadilan hubungan industrial menurut hukum wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.³⁸

Pengadilan hubungan industrial mempunyai kewenangan melakukan pemeriksaan terhadap semua perselisihan hubungan industrial sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 1 UU

PPHI. Penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan PHK merupakan tingkat pertama, sedangkan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan merupakan tingkat pertama dan terakhir.

Pada dasarnya proses pemeriksaan terhadap perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial sama dengan pemeriksaan perkara perdata di Pengadilan Negeri pada umumnya. Penyelesaian perselisihan melalui lembaga peradilan merupakan penyelesaian yang bersifat *win-lose solution*, yaitu penyelesaian yang menghasilkan putusan untuk memenangkan salah satu pihak dan mengalahkan pihak lain, walaupun secara yuridis kedudukan para pihak di hadapan peradilan adalah sejajar dan mempunyai hak yang sama selama proses penyelesaian berlangsung.³⁹

Berbeda halnya dengan penyelesaian hubungan industrial (pemberhentian kerja) di Negara Malaysia, pemberhentian kerja diatur dalam Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 atau

³⁶ Putri Ayu Anggraini, "Error In Persona Dalam Gugatan Perselisihan Hak Di Pengadilan Hubungan Industrial," *SUPREMASI: Jurnal Hukum* 3, no. 2 (4 April 2021): 171, <https://doi.org/10.36441/supremasi.v3i2.290>.

³⁷ Rizki Rizki dkk., "Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan," *Ilmu Hukum Prima (IHP)* 6, no. 2 (31 Oktober 2023): 212, <https://doi.org/10.34012/jihp.v6i2.4201>.

³⁸ Rakhman Candra Suryaningrat, Mohammad Ghufro Az, dan Supriyadi Supriyadi, "Tinjauan yuridis terhadap pengaturan terkait pekerja harian lepas," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 2 (5 September 2021): 221, <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i2.5813>.

³⁹ Ni Made Trisna Dewi, "Penyelesaian Sengketa Non Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Perdata," *Jurnal Analisis Hukum* 5, no. 1 (25 April 2022): 85, <https://doi.org/10.38043/jah.v5i1.3223>.

*Industrial Relation Act 1967 (IRA 1967).*⁴⁰

Di Negara Malaysia sistem pemberhentian kerja masih memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh untuk dapat bermusyawarah. Negara Malaysia memberikan perlindungan dan jaminan hukum masih diberikan kepada pekerja/buruh untuk menghindari pemberhentian kerja secara sepihak, tentunya hal ini baik untuk dapat diterapkan di Negara Indonesia. Dari aspek tersebut, penulis tertarik untuk membandingkan penelitian ini antara Negara Indonesia dengan Negara Malaysia.

Tidak jauh berbeda dengan Negara Indonesia, di Negara Malaysia juga terdapat kualifikasi jenis pelanggaran yang dapat mengakibatkan pemberhentian pekerja, yakni:⁴¹

1. Tidur di saat sedang/waktu bekerja;
2. Lalai dalam melaksanakan tugasnya;
3. Mencuri; dan
4. Mabuk di saat sedang/waktu bekerja.

Pekerja/buruh yang membuat kesalahan atau tidak mematuhi persyaratan perusahaan, pengusaha dapat mengambil langkah seperti yang disebutkan pada Pasal 14 Ayat (1) Akta Kerja 1955, yakni:

1. Atas dasar kesalahan/pelanggaran oleh pekerja/buruh yang telah dilakukan penyelidikan yang sah, pengusaha dapat:
 - a. Memberhentikan pekerja/buruh tanpa pemberitahuan;
 - b. Menurunkan pangkat pekerja/buruh;
 - c. Menjatuhkan hukum lain yang lebih ringan dan dianggap adil, hukuman penangguhan bekerja tanpa upah dengan ketentuan tidak melebihi jangka waktu dua minggu.

Berdasarkan Pasal 20 Ayat (3) IRA yang menyatakan bahwa:

“Seorang pekerja/buruh yang diberhentikan tanpa alasan dan alasan yang adil, dapat representasi secara bertulis kepada Pengarah untuk meminta pemulihan pada pekerjaan lamanya”.

Jika pekerja/buruh dianggap telah melakukan pelanggaran berat dan dilakukan pemberhentian kerja, secara prosedural harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:⁴²

1. Pekerja/buruh diberi informasi mengenai tuduhan terhadapnya secara tertulis dan diberi jangka waktu untuk dapat menanggapi tentang tuduhan tersebut (Pasal 12 Akta Kerja 1955). Jangka waktu yang diberikan biasanya telah tercantum pada kontrak kerja, apabila tidak tercantum maka

⁴⁰ Melinda D'Angelus, “Dismissing Employees In Malaysia - Redundancy/Layoff - Employment and HR - Malaysia,” Mondaq, 14 September 2021, <https://www.mondaq.com/redundancylayoff/1110484/dismissing-employees-in-malaysia>.

⁴¹ Nurnilam Sari dan Arinto Nugroho, “Perbandingan Hukum Terkait Kompensasi Bagi Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia Dan Malaysia,” *Novum: Jurnal Hukum Universitas Negeri Surabaya* 18, no. 1 (12 Juli 2022): 111, <https://doi.org/10.2674/novum.v2i2.54451>.

⁴² Sari dan Nugroho, 110.

- mengacu kepada Pasal 12 Ayat (2) Akta Kerja 1955;
2. Jika pekerja/buruh ditangguhkan untuk menunggu jadwal penyelidikan, maka pengusaha harus dapat memastikan penyelidikan dilaksanakan sesegera mungkin;
 3. Penyelidikan dilakukan oleh orang yang tidak memiliki ikatan apapun kepada pekerja/buruh. Tujuannya ialah untuk memastikan bahwa asas keadilan dapat diberikan kepada pekerja/buruh;
 4. Sanksi dapat diberikan, tergantung kepada sifat dakwaan;
 5. Proses yang dilakukan selama ini harus ada dokumentasi;
 6. Pengusaha tidak diizinkan untuk menilai.

Jika terjadi pemberhentian kerja, upaya yang dapat dilakukan melalui rundingan secara langsung, rundingan damai, penyelidikan dan siasatan serta arbitrase oleh mahkamah perusahaan. Berdasarkan Pasal 4 Ayat (1) *Industrial Relation Act* 1967 (IRA 1967), penyelesaian hubungan industrial di Negara Malaysia dilakukan melalui sistem bertahap, yakni *pertama* melalui

mekanisme konsiliasi pekerja/buruh dan pengusaha dapat melakukan perundingan yang dilakukan bersama konsiliator dari *Director-General of Industrial Relation* (DGIR). Dalam proses penyelesaiannya, DGIR dapat melakukan pemanggilan kepada salah satu pihak yakni pengusaha atau pekerja/buruh untuk dimintai keterangannya, dan jika para pekerja yang melaporkan tidak menghadiri konsiliasi tanpa adanya suatu alasan, maka laporan tersebut dianggap ditarik kembali.⁴³

Atas sengketa PHK yang diselesaikan melalui prosedur konsiliasi, terdapat 2 kemungkinan hasil, jika berhasil konsiliasi diakhiri dengan penuangan kesepakatan dalam perjanjian bersama yang dinyatakan memiliki kekuatan hukum mengikat, sedangkan jika gagal, maka hasil konsiliasi diberitahukan kepada *Minister of Human Resources* (MHR).⁴⁴

Setelah MHR menerima pemberitahuan tersebut, kepada MHR berdasarkan Pasal 20 Ayat (3) IRA, diberikan kesempatan memutuskan, sengketa disetujui atau ditolak dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berkarakter (menganut sistem) arbitrase untuk diadili, jika disetujui untuk

⁴³ Siti Nurjanah dan Rina Kusniati, "Perlindungan Hukum Terhadap Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Di Indonesia Dan Malaysia," *Journal of Judicial Review* 19, no. 1 (12 November 2017): 102, <https://doi.org/10.37253/jjr.v19i1.242>.

⁴⁴ Normalita Rizky dan Andari Yurikosari, "Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Sistem Peradilan Di Indonesia Dengan Malaysia," *AMICUS CURIAE* 1, no. 1 (16 Maret 2024): 274–75, <https://doi.org/10.25105/amicus.v1i1.19593>.

dilanjutkan, maka Pengadilan Hubungan Industrial membuat keputusan dalam waktu kurang dari 30 (tiga puluh) hari kerja setelah menerima perkara tersebut, dan jika ditolak maka PHK sebagai keputusan pengusaha berlaku. Proses arbitrase dalam hal ini ialah memperoleh pendapat dari kedua belah pihak, memutuskan dan menurunkan keputusan yang berhubungan dengan pertikaian pemberhentian kerja.⁴⁵

IRA tidak mencantumkan prinsip-prinsip atau pedoman kepada menteri dalam melaksanakan kebijakan untuk menerima atau menolak pada tahap rujukan ini. Jika keputusan MHR menolak dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menolak PHK/untuk dapat membatalkan keputusan MHR, pekerja/buruh dapat mengajukan pengaduan ke Pengadilan Tinggi.⁴⁶

Jika Pengadilan Hubungan Industrial yang memiliki karakter arbitrase memutuskan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan pengusaha, maka keputusan tersebut memiliki kekuatan hukum yang tetap dan para pihak wajib melaksanakan putusan yang telah ditetapkan oleh hakim Pengadilan

Hubungan Industrial. Keputusan yang diberikan oleh Mahkamah Hubungan Industrial memiliki kekuatan mengikat bagi pekerja/buruh dan pengusaha dan tidak dapat diajukan banding lebih lanjut.

Berdasarkan uraian di atas, Negara Indonesia dan Negara Malaysia sama-sama memberikan pengakuan hak pekerja/buruh untuk memberikan serikat pekerja. Negara Indonesia dan Negara Malaysia sama-sama memberikan perlindungan tentang hak dan kepentingan kepada pekerja/buruh dan memberikan jaminan sebagai hak asasi dari pekerja berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di masing-masing negara.⁴⁷

KESIMPULAN

Tata cara pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha yang didasarkan pada alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak berdasarkan Pasal 52 Ayat (2) PP 35/2021 tidak dapat dibenarkan karena secara substansial memiliki kesamaan dengan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan yang secara substansial oleh Mahkamah Konstitusi dinyatakan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat, dan berdasarkan UU Cipta Kerja telah dihapus dan dianulir pemberlakuannya,

⁴⁵ Sari dan Nugroho, "Perbandingan Hukum Terkait Kompensasi Bagi Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia Dan Malaysia," 111.

⁴⁶ Guru Dhillon dan Phang Jai Juet*, "The Legal Process Of Industrial Dismissal Dispute In Malaysia –Need For Reform?," *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 24 Desember 2018, 268, <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.12.03.26>.

⁴⁷ Nurjanah dan Kusniati, "Perlindungan Hukum Terhadap Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Di Indonesia Dan Malaysia," 102–4.

lebih jauh penerapan Pasal 52 Ayat (2) PP 35/2021 tidak memenuhi prinsip keberlakuan hukum terutama prinsip *sociologische geltungslehre*, karena tidak mencerminkan dasar pertimbangan dibentuknya UU Ketenagakerjaan dan UU PPHI, serta prinsip *philosophische geltungslehre* nilai etis berupa asas *equality before the law*, dan *presumption of innocent* nilai yang wajib ada dalam *due process of law*.

Di samping itu penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak dapat dilakukan setelah ada putusan independen dan imparial serta melalui mekanisme yang ditetapkan berdasarkan UU PPHI, perselisihan hubungan industrial berupa PHK diselesaikan melalui proses non litigasi bipartit, tripartit atau melalui proses litigasi (diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial).

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiya Faisal, Yashinta Nurul Imani. "Analisis Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak oleh Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk." *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 1, no. 5 (7 Desember 2023): 175–83. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.10286367>.
- Anggraini, Putri Ayu. "Error In Persona Dalam Gugatan Perselisihan Hak Di Pengadilan Hubungan Industrial." *SUPREMASI : Jurnal Hukum* 3, no. 2 (4 April 2021): 160–76. <https://doi.org/10.36441/supremasi.v3i2.290>.
- Arman, Andi Zaenal. "Tinjauan Tentang Pencantuman Kesalahan Berat Dalam Perjanjian Kerja Bersama Yang Di Sahkan Oleh Disnaker Kabupaten Kutai Kartanegara Berdasarkan Dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 012/PUU-I/2003." *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum)* 6, no. 2 (11 Desember 2020): 147–62.
- Chamdani, Chamdani, Budi Endarto, Sekaring Ayumeida Kusnadi, dan Nobella Indradjaja. "Penerapan Putusan Sela Di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020." *Legal Standing : Jurnal Ilmu Hukum* 6, no. 2 (9 September 2022): 241–56. <https://doi.org/10.24269/ls.v6i2.5516>.
- Damar, Giofani Omega, Ronny A Maramis, dan Maarthen Y Tampanguma. "Proses Pemutusan Hubungan Kerja Pada Pekerja yang Melakukan Kesalahan." *Lex Privatum* 13, no. 1 (2024): 1–11.
- Danardono, Donny. "Critical Legal Studies: Posisi Teori Dan Kritik." *KISI HUKUM* 14, no. 1 (2015): 1–6.
- D'Angelus, Melinda. "Dismissing Employees In Malaysia - Redundancy/Layoff - Employment and HR - Malaysia." Mondaq, 14 September 2021. <https://www.mondaq.com/redundancy/layoff/1110484/dismissing-employees-in-malaysia>.
- Dermawan, Faizal Aditya, dan Bagus Sarnawa. "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial." *Media of Law and Sharia* 2, no. 3 (30 Juli 2021): 272–87. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.12076>.
- Dewi, Ni Made Trisna. "Penyelesaian Sengketa Non Litigasi Dalam Penyelesaian Sengketa Perdata." *Jurnal Analisis Hukum* 5, no. 1 (25

- April 2022): 81–89.
<https://doi.org/10.38043/jah.v5i1.3223>.
- Dhillon, Guru, dan Phang Jai Juet*. “The Legal Process Of Industrial Dismissal Dispute In Malaysia –Need For Reform?” *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 24 Desember 2018, 267–79.
<https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.12.03.26>.
- Fauzi, Muhammad, dan Tri Sulistiyono. “Perlindungan Hukum Pekerja yang Mengalami PHK Akibat Melakukan Pelanggaran Bersifat Mendesak.” *Lex Jurnalica* 18, no. 3 (20 Desember 2021): 325–32.
<https://doi.org/10.47007/lj.v18i3.4821>.
- Handayani, Pristika. “Penyelesaian Sengketa Melalui Mediasi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Di Kota Batam.” *Lex Librum : Jurnal Ilmu Hukum* 4, no. 1 (2017): 589–96.
<https://doi.org/10.46839/lljih.v4i1.95>.
- Harahap, Arifuddin Muda, Kahyun Irgi Ramadhan, Swity Milen, Ramadhan Anshory, dan M. Jahid Attamamy Harahap. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Diberhentikan Dengan Tidak Dibayar Pesangonnya (Studi Kasus Putusan No. 148/PDT.SUS-PHI/2020/PN.Plg).” *Yustisi: Jurnal Hukum Dan Hukum Islam* 10, no. 2 (2 Juni 2023): 52–56.
<https://doi.org/10.32832/yustisi.v10i2.14322>.
- Herawati, Novi, Ro’fah Setiawati, dan Irma Cahyaningtyas. “Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan.” *Notarius* 14, no. 1 (6 Maret 2021): 428–43.
<https://doi.org/10.14710/nts.v14i1.39103>.
- Hidayat, Rahmi. “Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana* 1, no. 1 (31 Januari 2023): 177–80.
- . “Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana Unilak* 1, no. 1 (31 Januari 2023): 177–80.
- Irwansyah, Irwansyah. *Penelitian Hukum: Pilihan Metode dan Praktik Penulisan Artikel (Edisi Revisi)*. 5 ed. Vol. 3. 123. Yogyakarta: Mirra Buana Media, 2022.
- Isan, Sasmita Ahmad, dan Abraham Ferry Rosando. “Sistem Pemutusan Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja.” *Bureaucracy Journal : Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2, no. 3 (7 Desember 2022): 869–78.
<https://doi.org/10.53363/bureau.v2i3.69>.
- Kadroni, Kadroni. “Kepastian Hukum Terhadap Batas Waktu Perundingan (Bipartit) Sebagai Syarat Mogok Kerja Di Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Impresi Indonesia* 1, no. 8 (25 Agustus 2022): 834–49.
<https://doi.org/10.58344/jii.v1i8.245>.
- Kesuma, I Nyoman Jaya, dan I Wayan Agus Vijayantera. “Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Jurnal Hukum Saraswati: Fakultas Hukum Unmas Denpasar*, - 79, 2, no. 1 (1 Maret 2020): 66.
- Khakim, Abdul. *Aspek Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasca berlakunya UU Cipta Kerja*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2022.
- Mariana, Gaudensia, dan Dipo Wahyoeno. “Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan

- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.” *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 3, no. 1 (2023): 663–78. <https://doi.org/10.53363/bureau.v3i1.209>.
- Nata, Akbar Raga, dan Muhammad Rifki Ramadhani Baskoro. “Analisis Dampak Putusan Hakim Mahkamah Konstitusi Terhadap Putusan MK Nomor 90/PUU-XXI/2023.” *Sanskara Hukum dan HAM* 2, no. 02 (30 Desember 2023): 105–17. <https://doi.org/10.58812/shh.v2i02.288>.
- Nggilu, Novendri. “Menggagas Sanksi Atas Tindakan Constitution Disobedience terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi - Neliti.” *Jurnal Konstitusi* 16, no. 1 (Maret 2019): 43–60. <https://dx.doi.org/10.31078/jk1613>.
- Nur, Fahrani, Kukuh Sudarmanto, Zaenal Arifin, dan Wijayono Hadi Sukrisno. “Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Pasca Terbitnya UU RI Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.” *Journal Juridisch* 2, no. 1 (30 Maret 2024): 16–29. <https://doi.org/10.26623/jj.v2i1.7914>.
- Nurjanah, Siti, dan Rina Kusniati. “Perlindungan Hukum Terhadap Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Di Indonesia Dan Malaysia.” *Journal of Judicial Review* 19, no. 1 (12 November 2017): 99–114. <https://doi.org/10.37253/jjr.v19i1.242>.
- Purwoko, Agustinus Joko, dan Laksamana Varelino Zeustan Hartono. “Keberlakuan Kaidah Hukum Perjanjian Indonesia Dalam Transaksi E-Commerce B2C.” *Jurnal Hukum, Politik Dan Kekuasaan* 1, no. 2 (24 Februari 2021): 156–73. <https://doi.org/10.24167/jhpk.v1i2.3125>.
- Rahmad, Riadi Asra. *Hukum Acara Pidana*. 1 ed. Depok: PT. RajaGrafindo Persada, 2019.
- Rahmadani, Novia, Fidda Nazli Azzahra, Rechta Nazhifa, dan Dwi Desi Yai Tarina. “Analisis Yuridis Mengenai Penerapan Asas Pacta Sunt Servanda Dalam Penyelesaian Perkara Hubungan Industrial (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Makassar Nomor 24/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Mks).” *Quantum Juris: Jurnal Hukum Modern* 6, no. 3 (1 Juli 2024): 1–17.
- Rizki, Rizki, Julius Imanuel Simbolon, Oki Berlin Roma Rezeki Sianturi, Glori Andika Lumban Gaol, Bryan Theofilus Gideon Waruwu, dan Nourma Dewi. “Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan.” *Ilmu Hukum Prima (IHP)* 6, no. 2 (31 Oktober 2023): 211–20. <https://doi.org/10.34012/jihp.v6i2.4201>.
- Rizky, Normalita, dan Andari Yurikosari. “Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Menurut Sistem Peradilan Di Indonesia Dengan Malaysia.” *AMICUS CURIAE* 1, no. 1 (16 Maret 2024): 266–78. <https://doi.org/10.25105/amicus.v1i1.19593>.
- Salsabila, Salma, Holyness N. Singadimedja, dan Pupung Faisal. “Tinjauan Yuridis Praktik Pemutusan Hubungan Kerja Atas Dasar Pelanggaran Bersifat Mendesak Dikaitkan Dengan UU Cipta Kerja Dan Peraturan Perundang-Undangan Lainnya.” *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4, no. 3 (8 Juni 2024): 10848–62. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.11505>.
- Santika, Erlina F. “PHK Jadi Jenis Perselisihan Industrial Terbanyak Dilaporkan per Juli 2023.” Katadata

- Media Network, 23 Agustus 2023. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/08/23/phk-jadi-jenis-perselisihan-industrial-terbanyak-dilaporkan-per-juli-2023>.
- Saputra, Dadin Eka. "Hubungan Antara Equality Before The Law Dalam Penegakan Hukum Di Indonesia Dengan Harmonisasi Konflik Antar Lembaga Penegak Hukum." *Syariah Jurnal Hukum dan Pemikiran* 15, no. 1 (8 Agustus 2015): 16–29. <https://doi.org/10.18592/syariah.v15i1.540>.
- Saputra, Niko, Haryadi Haryadi, dan Tri Imam Munandar. "Pelaksanaan Asas Praduga Tak Bersalah." *PAMPAS: Journal of Criminal Law* 3, no. 1 (30 April 2022): 51–61. <https://doi.org/10.22437/pampas.v3i1.17705>.
- Sari, Nurnilam, dan Arinto Nugroho. "Perbandingan Hukum Terkait Kompensasi Bagi Pekerja/Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Di Indonesia Dan Malaysia." *Novum: Jurnal Hukum Universitas Negeri Surabaya* 18, no. 1 (12 Juli 2022): 103–18. <https://doi.org/10.2674/novum.v2i2.54451>.
- Sudjudiman, Haikal, dan Fatma Ulfatun Najicha. "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Indonesia Dan Singapura: Studi Perbandingan Hukum Indonesia Dan Hukum Singapura." *UIR Law Review* 4, no. 2 (25 Oktober 2020): 40–50. [https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4\(2\).6767](https://doi.org/10.25299/uirlrev.2020.vol4(2).6767).
- Suryaningrat, Rakhman Candra, Mohammad Ghufon Az, dan Supriyadi Supriyadi. "Tinjauan yuridis terhadap pengaturan terkait pekerja harian lepas." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, no. 2 (5 September 2021): 213–22. <https://doi.org/10.26905/idjch.v12i2.5813>.
- Tambunan, Joy Catherine Carina, Azzhara Nikita Wahdah, Annisa A, dan Rio Nusa Prawira. "Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Giant Supermarket Sebagai Korban Pemutusan Hubungan Kerja." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (31 Mei 2024): 333–42. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11399390>.
- Ustien, Dewi Oktoviana. "Upaya Hukum Dalam Perundingan Binapartit." *Jurnal Ilmiah Dikdaya* 12, no. 2 (28 September 2022): 379–82. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v12i2.346>.
- Winata, Muhammad Reza, dan Intan Permata Putri. "Penegakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 13/PUU-XV/2017 Mengenai Hak Mendapatkan Pekerjaan dan Hak Membentuk Keluarga." *Jurnal Konstitusi* 15, no. 4 (15 Januari 2019): 858–80. <https://doi.org/10.31078/jk1549>.
- Yunus, Yudin, A. ST Kumala Ilyas, Kingdom Makkulawuzar, Siti Alfisyahri Lasori, Haritsa, Umar, dan Safrin Salam. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Kewarganegaraan* 7, no. 1 (29 Mei 2023): 727–34. <https://doi.org/10.31316/jk.v7i1.4887>.