

Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan

**Agung Kristyanto Nababan, Muhammad Junaidi,
Kukuh Sudarmanto, Zaenal Arifin**

Magister Hukum Universitas Semarang, Semarang
nababanagung@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keabsahan materi muatan terkait uang pesangon dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan Pemerintah merupakan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Materi muatan peraturan pemerintah adalah materi untuk menjalankan undang-undang. Permasalahan penelitian ini tentang bagaimana keabsahan materi muatan dalam peraturan pemerintah terkait pesangon bagi tenaga kerja yang diatur kurang dari undang-undang induknya dan akibat hukum terhadap pemberlakuan ketentuan terkait pesangon. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif. Kesimpulan dari penelitian ini peraturan pemerintah tidak dapat mengubah materi yang ada dalam undang-undang yang dijalkannya, tidak dapat menambah, tidak mengurangi, dan tidak menyisipi suatu ketentuan serta tidak memodifikasi materi dan pengertian yang telah ada dalam undang-undang yang menjadi induknya. Ketentuan terkait pesangon dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang mengatur pesangon lebih rendah dari ketentuan yang diatur dalam peraturan induknya yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tidak dapat dibenarkan menurut hukum.

Kata kunci: Pemutusan Hubungan Kerja; Pesangon; Tenaga Kerja

Validity of Content Related to Severance Pay in Legislation Regulations

Abstract

This research aims to determine the validity of the material related to severance pay in the legislation. Government Regulations are statutory regulations stipulated by the President to carry out the Act properly. The content of the Government Regulation is material for implementing the Law. The problem of this research is how the validity of the content in government regulations is related to severance pay. The research method used is the normative juridical approach. The conclusion of this study government regulation cannot change the material contained in the law it implements, cannot add, does not reduce, does not insert a provision, and does not modify the material and understanding that already exists in the law that is its parent. Provisions related to severance pay in Government Regulation Number 35 of 2021 which regulates severance pay are lower than the provisions stipulated in the parent regulation, namely Law Number 11 of 2020 cannot be justified by law.

Keywords: Labor; Layoffs; Severance Pay

1. PENDAHULUAN

Upaya pemerintah dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, investasi dandaya saing, telah dibuat suatu terobosan baru yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Presiden bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat mengesahkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Undang-Undang Cipta Kerja) yang merevisi 79 undang-undang yang telah ada sebelumnya dalam satu undang-undang melalui *omnibus law*. Konsep *omnibus law* ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai undang-undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan.¹ Tujuan besar dari *omnibus law* adalah menciptakan harmonisasi peraturan yang saling tumpang tindih baik secara vertikal maupun horizontal. Sistem norma hukum yang dikembangkan benar-benar dapat efektif diterapkan dalam praktik untuk menjamin kepastian, keadilan, dan kebermanfaatannya.² Peraturan yang berbentuk perubahan dan *omnibus law* perlu dilakukan kodifikasi dan unifikasi untuk memberikan kemudahan pemahaman bagi masyarakat dengan tidak memegang terlalu banyak dokumen hukum suatu peraturan perubahan dan peraturan yang menggunakan metode *omnibus law*. Keunggulan metode *omnibus law* adalah kepraktisan mengoreksi banyak regulasi bermasalah.³

Banyaknya aturan yang tumpang tindih, upah buruh yang relatif tinggi termasuk pemberian pesangon di dalamnya, rantai perizinan yang panjang dan tidak ramah investor mengakibatkan iklim investasi di Indonesia kurang bergairah. Pemerintah mengharapkan dengan adanya Undang-Undang Cipta Kerja ini, tumpang tindih dan kesemrawutan aturan yang selama ini terjadi bisa diselesaikan dan dapat menjamin kepastian hukum. Walaupun demikian, lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja banyak menimbulkan pro dan kontra di masyarakat, baik dari sisi pembentukan undang-undangnya maupun substansi dalam undang-undang tersebut. Banyak pihak yang setuju dan mengapresiasi terobosan pemerintah tersebut, namun juga tidak sedikit pihak menentang adanya Undang-Undang Cipta Kerja.

Pengesahan Undang-Undang Cipta Kerja mendapat penolakan dari berbagai elemen masyarakat terutama kalangan buruh. Undang-Undang Cipta Kerja dinilai merugikan buruh karena perubahan kebijakan tentang pesangon. Sebelum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disahkan, pesangon buruh/pekerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu diatur dalam Pasal 156 dan 157. Peraturan Pemerintah

¹ Adhi Setyo Prabowo, "Politik Hukum Omnibus Law, *Jurnal Pamator* 13," No. 1 (2020): 1-6, <https://doi.org/10.26623/jic.v4i2.1654>.

² Christina Aryani, "Reformulasi Sistem Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Melalui Penerapan Omnibus Law," *Jurnal USM Law Review* 4, No. 1 (2021): 38, <http://dx.doi.org/10.26623/julr.v4i1.3194>.

³ Edy Sujendro, "Gagasan Pengaturan Kodifikasi Dan Unifikasi Peraturan Perubahan Dan Peraturan Omnibus Law," *Jurnal USM Law Review* 3, no. 2 (2020): 385, <https://doi.org/10.26623/julr.v3i2.2727>.

Nomor 35 Tahun 2021 merupakan aturan pelaksanaan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur pengusaha dalam kondisi tertentu dimungkinkan untuk membayar uang pesangon lebih kecil daripada ketentuan yang mengatur mengenai uang pesangon dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Selain itu konsep *omnibus law* sendiri ini tidak mengatur secara jelas di dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Adanya ketentuan mengenai pemberian pesangon menjadi lebih kecil semakin mempersempit ruang gerak para buruh untuk memperjuangkan hak-haknya. Masyarakat pada umumnya mengharapkan sebuah manfaat dalam pelaksanaan hukum. Hukum hadir di masyarakat harus mampu memberikan sebuah manfaat atau kegunaan.⁴ Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 mengatur “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Undang-undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya belum dapat mewakili definisi adil dan layak sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini dapat ditemukan dalam aturan mengenai pesangon di dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja sebagai aturan turunannya.

Penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini pernah dikaji oleh Fitryantica (2019) yang melakukan penelitian yang hasilnya menyebutkan bahwa Presiden Joko Widodo mengeluhkan banyaknya peraturan yang dimiliki Indonesia. Regulasi itu berkisar sekitar 42 ribu aturan yang mencakup undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri hingga peraturan gubernur, walikota dan bupati di daerah yang masih ditemukan adanya pertentangan di peraturan tersebut. Banyaknya peraturan tersebut membuat kecepatan sikap pemerintah mengambil keputusan menjadi lambat.⁵ Penelitian ini mengkaji pertentangan antara ketentuan terkait pesangon dalam peraturan pemerintah dengan Undang-Undang Cipta Kerja.

Sedangkan penelitian oleh Joka (2020) melakukan penelitian serupa dengan judul “Implikasi Pandemi Covid-19 terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja yang Diputuskan Hubungan Kerja oleh Pengusaha”. Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja mendapatkan hak pesangonnya berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur pesangon “cukup layak”

⁴ Fajar Kurniawan, “Problematika RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada kluster Ketenagakerjaan Pasal 89 angka 45 tentang Pemberian Pesangon kepada Pekerja yang di PHK,” *Jurnal Panorama Hukum* 5, No. 1 (2020): 73, <https://doi.org/10.21067/jph.v5i1.4437>.

⁵ Agnes Fitryantica, “Harmoniasi Peraturan Perundang-undangan Indonesia Melalui Konsep Omnibus Law,” *Jurnal Gema Keadilan* 6, No. 3 (2019): 300-316, <https://doi.org/10.14710/gk.6.3.300-316>.

bagi para pekerja.⁶ Sedangkan dalam penulisan ini, pekerja mendapatkan hak pesangon lebih kecil dari apa yang diterima oleh pekerja pada penelitian sebelumnya, sehingga urgensi penulisan ini menjadi sangat penting mengingat adanya reduksi terhadap aspek kepastian hukum, perlindungan hukum dan keadilan bagi para pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Persamaan dari kedua penelitian ini adalah adanya peningkatan jumlah pemutusan hubungan kerja secara masif akibat pandemi.

Penelitian selanjutnya oleh Randi (2020) dengan judul “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan”. Penelitian tersebut mengkaji tentang pekerja diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha dengan alasan pandemi Covid 19 (*force majeure*) dan berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.⁷ Sedangkan dalam penulisan ini, apabila seorang pekerja mengalami pemutusan hubungan kerja yang disebabkan karena *force majeure* maka pekerja tersebut hanya berhak mendapatkan pesangon sebesar 0,5 (nol koma lima) ketentuan Pasal 40 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang merupakan aturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Jika dibandingkan dengan ketentuan pesangon sebelumnya, maka perbandingan hak pesangon pekerja menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 hanya 50% dari ketentuan sebelumnya.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengkaji keabsahan materi muatan dalam peraturan perundang-undangan terkait uang pesangon bagi tenaga kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan akibat hukum terhadap pemberian uang pesangon menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang lebih kecil dari ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti atau mempelajari masalah dilihat dari segi aturan hukumnya, meneliti bahan pustaka atau data sekunder.⁸ Data sekunder yang dimaksud adalah baik yang berupa peraturan perundang-undangan, *paper* ilmiah/akademik hasil-hasil penelitian maupun penalaran verbal, buku-buku, informasi dalam *websites*, dan referensi lainnya. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitis, yaitu suatu penelitian yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran

⁶ M. Rikardus Joka, “Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha,” *Binamulia Hukum* 9, No. 1 (2020): 1-12, <https://doi.org/10.37893/jbh.v9i1.97>.

⁷ Yusuf Randi, “Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan,” *Jurnal Yurispruden* 3, No. 2 (2020): 119-136, e-ISSN 2614-3992.

⁸ Soejono dan H Abdurahman, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), halaman 56.

terhadap obyek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.⁹ Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh tidak diperoleh langsung dari sumber pertamanya, melainkan bersumber dari data-data yang sudah terdokumenkan dalam bentuk bahan-bahan hukum.¹⁰

Bahan hukum primer yang digunakan antara lain seperti UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No 35 Tahun 2021. Sedangkan bahan hukum sekunder yang digunakan antara lain buku-buku hukum, jurnal ilmiah dan artikel internet. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan (*library research*) dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kualitatif, yaitu cara menganalisis data dengan mendeskripsikan dan menganalisis materi, isi dan keabsahan data yang diperoleh dari hasil studi kepustakaan dan studi dokumentasi, sehingga diperoleh gambaran mengenai keabsahan materi muatan dalam peraturan perundang-undangan terkait pesangon dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Keabsahan Materi Muatan dalam Peraturan Perundang-Undangan Terkait Uang Pesangon Bagi Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Peran negara dan pemerintah tidak sebatas membuat peraturan perundang-undangan saja, tetapi lebih dari itu yaitu melaksanakan peraturan yang telah dibuat diwujudkan menjadi kenyataan. Hal ini merupakan tuntutan, karena Indonesia menganut negara hukum dalam arti materiil atau negara kesejahteraan atau negara kemakmuran (*welfare state*) yang menjamin keadilan kepada warganya yang tercipta karena atas berkat rahmat serta ridha Allah Yang Maha Kuasa dan dengan didorong oleh keinginan luhur bangsa untuk berkehidupan, kebangsaan yang bebas, merdeka berdasarkan suatu ketertiban menuju kesejahteraan. Ketentuan tersebut merupakan landasan bagi arah politik pembangunan hukum nasional dalam rangka melindungi segenap bangsa sebagai asas tentang persatuan seluruh bangsa Indonesia dan asas perlindungan (hukum), tanpa kecuali. Artinya negara turut campur dan bertanggung jawab dalam upaya mengangkat harkat dan martabat manusia sebagai perwujudan perlindungan hukum.¹¹ Peningkatan perlindungan tenaga kerja adalah merupakan wahana yang

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), halaman 29.

¹⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), halaman 119.

¹¹ Ujang Chardra S, "Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Anak Yang Bekerja Di Luar Hubungan Kerja Pada Bentuk Pekerjaan Terburuk," *Jurnal Syariah Hukum* XII, No. 2 (2010): 129, <https://doi.org/10.29313/sh.v12i2.631>.

harus diciptakan bagi setiap insan khususnya tenaga kerja baik yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja langsung maupun tidak langsung.¹²

Dasar hukum Peraturan Pemerintah adalah Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa Presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Pengertian Peraturan Pemerintah adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Hal ini berarti tidak akan ada peraturan pemerintah jika tidak ada undang-undang yang menjadi induknya. Menurut A. Hamid S. Attamimi, karakteristik dari peraturan pemerintah adalah:¹³

- a. Peraturan Pemerintah tidak dapat lebih dulu dibentuk tanpa ada undang-undang yang menjadi induknya;
- b. Peraturan Pemerintah tidak dapat mencantumkan sanksi pidana apabila undang-undang yang bersangkutan tidak mencantumkan sanksi pidana;
- c. Ketentuan Peraturan Pemerintah tidak dapat menambah atau mengurangi ketentuan undang-undang yang bersangkutan;
- d. Peraturan Pemerintah dapat dibentuk meski ketentuan undang-undang yang bersangkutan tidak memintanya secara tegas;
- e. Ketentuan-ketentuan Peraturan Pemerintah berisi peraturan atau gabungan peraturan dan penetapan. Peraturan Pemerintah tidak berisi penetapan semata-mata.

Hal yang sama juga diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019, yang menentukan bahwa materi muatan peraturan pemerintah berisi materi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Peraturan Pemerintah berisi pengaturan lebih lanjut dari undang-undang. J. A. H Logemann mengatakan: *Dit is een zeer ruime bevoegheid, maar het moet uitvoering blijven, geen aan vulling* (ini adalah suatu kewenangan yang sangat luas, tetapi peraturan pemerintah harus tetap sebagai pelaksana belaka, tidak ada penambahan).¹⁴ Terkait materi yang memuat sanksi pidana, atau pemaksa, bila undang-undang tidak mencantumkannya, maka dalam peraturan pemerintah tidak boleh mencantumkan sanksi pidana maupun sanksi pemaksa.

¹² Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, No. 1 (2021): 70, <https://doi:10.26905/idjch.v12i1.5781>.

¹³ Maria Farida Indrati Soeprapto, *Ilmu Perundang-Undangan: Dasar-Dasar Pembentukannya* (Yogyakarta: Kanisius, 1998), halaman 99.

¹⁴ Pantja Astawa, dan Suprin Na'a, *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-undangan di Indonesia* (Bandung: Alumni, 2008), halaman 66.

Sebagaimana halnya peraturan yang menjalankan peraturan lebih tinggi, dalam hal ini undang-undang, suatu peraturan pemerintah tidak dapat mengubah materi yang ada dalam undang-undang yang dijelankannya, tidak dapat menambah, tidak mengurangi, dan tidak menyisipi suatu ketentuan serta tidak memodifikasi materi dan pengertian yang telah ada dalam undang-undang yang menjadi induknya.¹⁵ Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 sebagai aturan pelaksana Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan pesangon dalam Peraturan Pemerintah diatur berbeda dengan ketentuan pesangon dalam Undang-undang Cipta Kerja. Tertib peraturan perundang-undangan juga belum terwujud karena berbagai faktor, pertama: kurang terkontrolnya jenis peraturan yang dapat digolongkan sebagai peraturan perundang-undangan. Kedua: materi muatan peraturan perundang-undangan yang tidak dapat ditetapkan secara pasti. Ketiga, ketidakjelasan hierarki peraturan perundang-undangan sehingga menyulitkan dalam pengujiannya. Dalam hal secara materiil ditemukan adanya materi muatan peraturan perundang-undangan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, rakyat berhak menggugat atau mengajukan keberatan atas keabsahan berlakunya peraturan perundang-undangan tersebut kepada badan-badan yang berwenang.¹⁶

3.1.1 Ketentuan Pesangon Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021

Sesuai dengan amanat Undang Undang dasar 1945 pada Pasal 27 ayat (2) mengatakan “ Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan“. Ayat ini memuat pengakuan dan jaminan bagi semua warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi manusia.¹⁷ Pembayaran uang pesangon oleh pemberi kerja atau pengusaha merupakan hak yang harus diterima oleh pekerja dan merupakan tanggung jawab dari pemberi kerja atas keputusan pemberhentian kerja yang dilakukannya.¹⁸ Ketentuan mengenai uang pesangon dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diatara dalam Pasal 40 ayat (1) yang berbunyi: Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Kemudian Pasal 40 ayat (2) menyatakan uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

Dari ketentuan tersebut di atas, uang pesangon tidak diatur berbeda dari Undang-Undang Cipta Kerja maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun

¹⁵ King Faisal Sulaiman, *Teori Peraturan Perundang-undangan dan Aspek Pengujiannya* (Yogyakarta: Thafa Media, 2017), halaman 75.

¹⁶ Bayu Dwi Anggono, “Tertib Jenis, Hierarki, dan Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan: Permasalahan dan Solusinya,” *Jurnal Masalah-Masalah Hukum* 47, No. 1 (2018): 5, <https://doi.org/10.14710/mmh.47.1.2018.1-9>.

¹⁷ Aan Ahmad Sancoko, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila,” *Jurnal USM Law Review* 1, no. 2 (2018): 141, <https://doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>.

¹⁸ Yuhari Robingu, “Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja,” *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum* 14, No. 1 (2006): 37.

diatur lebih sedikit dalam Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang merupakan aturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan mengenai uang pesangon diatur berbeda dari ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dalam keadaan tertentu, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 memperbolehkan pengusaha untuk memberikan uang pesangon lebih sedikit kepada pekerja yang diputus hubungan kerjanya. Berikut ini adalah jenis pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang memungkinkan pengusaha memberikan pesangon lebih sedikit kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 42 ayat (2), 43 ayat (1), 44 ayat (1), 45 ayat (1) dan (2), 46 ayat (1), 47, 52 dan 56.

3.1.2 Keabsahan Materi Muatan Terkait Pesangon Dalam PP Nomor 35 Tahun 2021

Berdasarkan asas *lex superior derogate legi inferior*, artinya peraturan hukum yang lebih tinggi tingkatannya akan melumpuhkan peraturan hukum yang lebih rendah tingkatannya, jika terjadi konflik. Contoh UU lebih tinggi dari peraturan dari peraturan pelaksana, berarti peraturan pelaksana tidak boleh bertentangan dengan UU di atasnya karena bila bertentangan maka peraturan pelaksana tidak berlaku.¹⁹ Peraturan Pemerintah adalah peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Materi muatan peraturan pemerintah berisi materi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Yang dimaksud dengan menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya adalah penetapan peraturan pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang atau untuk menjalankan undang-undang sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan.

Peraturan Pemerintah pada dasarnya mengatur lebih lanjut dari ketentuan dalam sebuah undang-undang. Namun demikian, Peraturan Pemerintah tidak dapat mengatur lebih, baik menambah atau mengurangi ketentuan dalam undang-undang yang diaturnya. Dalam penelitian ini, peraturan terkait ketenagakerjaan khususnya pesangon dalam Undang-Undang Cipta Kerja diatur lebih lanjut oleh Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur pesangon lebih sedikit dari ketentuan dalam Undang-undang Cipta Kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dapat dikatakan mengatur lebih sedikit dari ketentuan yang telah diatur dalam undang-undang induknya. Peraturan Pemerintah yang

¹⁹ Kadi Sukarna Alvian Octo Risty, Zaenal Arifin, Bambang Sadono, "Harmonisasi Pengaturan Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Kategori Pertambangan Dan Penggalian," *Jurnal USM Law Review* 4, no. 1 (2021): 414–30, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v4i1.3230>.

mengurangi atau mengatur lebih sedikit tersebut bertentangan dengan karakteristik peraturan pemerintah itu sendiri.

Kepastian hukum yang mengatur tentang pesangon tidak dapat dijumpai dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pasal 81 Undang-Undang Cipta Kerja yang mengatur tentang Ketenagakerjaan, mengubah beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Walaupun mengubah ketentuan Pasal 156, namun ketentuan tentang besarnya pesangon dalam Pasal 156 (2) tidak berubah atau diatur sama dengan ketentuan mengenai besaran pesangon dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Kepastian hukum tidak dapat dijumpai karena ketentuan mengenai besaran pesangon dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 mengatur kurang dari ketentuan pesangon dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tidak adanya kepastian hukum terkait ketentuan pesangon antara aturan di dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tidak tercapainya tujuan hukum itu sendiri, yaitu kepastian hukum.²⁰

Pemberian pesangon yang lebih rendah kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, selain tidak memberikan kepastian hukum juga tidak mencerminkan perlindungan hukum. Perlindungan hukum merupakan suatu upaya untuk melindungi kepentingan individu dalam hal ini pekerja atas kedudukannya sebagai manusia yang mempunyai hak untuk menikmati martabatnya, dengan memberikan kewenangan padanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.²¹ Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.²²

Bagi negara demokrasi, hukum administrasi negara menjadi alat bagi pejabat negara dan rakyat yang mempunyai kedudukan yang sejajar dalam pemerintahan. Demokrasi akan menciptakan kesejahteraan, dimana hukum bagi negara demokrasi sebagai konstruksi politik yang menjalankan fungsinya sebagai sarana dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.²³ Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dan mendapatkan hak-haknya berdasarkan ketentuan pesangon dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, tentu tidak

²⁰ Muhamad Erwin, *Filsafat Hukum: Refleksi Kritis Terhadap Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), halaman 123.

²¹ Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004), halaman 3.

²² Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja," *Jurisprudentie* 3, No. 2 (2016): 64, <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665>.

²³ Lismanto Lismanto and Yos Johan Utama, "Membumikan Instrumen Hukum Administrasi Negara Sebagai Alat Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Perspektif Negara Demokrasi," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 2, no. 3 (2020): 416–33, <https://doi.org/10.14710/jphi.v2i3.416-433>.

mendapatkan perlindungan dan kehilangan hak untuk menikmati martabatnya sebagai manusia. Pekerja cenderung sebagai pihak yang lemah, baik secara finansial dan kapabilitas sehingga perlu ditempatkan dalam pihak yang seharusnya mendapatkan proteksi lebih dari pemerintah melalui regulasi terkait pemberian pesangon.

Pemerintah sebagai regulator harus bisa mengakomodir perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh masyarakat yang lemah dalam hal ini adalah pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja. Wewenang pemerintah dalam membuat regulasi harus dapat memberikan perlindungan hukum bagi masyarakat, yaitu dengan memberikan perlindungan hukum yang bersifat preventif.²⁴ Perlindungan hukum preventif ini dapat minimalisir sengketa antara pengusaha dan pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dalam memperjuangkan hak pesangonnya.

Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan bahwa Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Berdasarkan ketentuan pasal tersebut, seharusnya setiap peraturan turunan mengenai ketenagakerjaan yang dibahas dan/atau dihasilkan oleh lembaga legislatif memberikan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Aturan terkait pemberian pesangon yang memungkinkan pengusaha memberikan pesangon lebih rendah dari ketentuan yang diatur dalam undang-undang jelas tidak memihak para pekerja yang diputus hubungannya. Perlindungan hukum merupakan segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum.²⁵ Disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, pemerintah kurang memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Sebagai produk politik sangat mungkin isi peraturan perundang-undang bertentangan dengan UUD 1945, misalnya dikarenakan adanya kepentingan-kepentingan politik pemegang suara mayoritas di parlemen, atau adanya intervensi dari pemerintah yang sangat kuat tanpa menghiraukan keharusan untuk taat asas pada konstitusi.²⁶ Secara eksplisit, pembuat aturan menciderai hak pekerja untuk mendapatkan pesangon yang adil dan layak. Perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja harus diberikan kepada pekerja sebagai pihak yang rentan dan lemah.

Selain memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum kepada pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 juga tidak mencerminkan keadilan berdasarkan Pancasila.

²⁴ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia* (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003), halaman 20.

²⁵ Hetty Hasanah, "Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumen atas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia," *Jurnal Lex Crimen* V, No.4 (2004): 155.

²⁶ Moh. Mahfud MD, *Perdebatan Hukum Tata Negara Pasca Amandemen Konstitusi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), halaman 99.

Pancasila sebagai falsafah negara Indonesia harus dijadikan pedoman oleh setiap warga negara, tidak terkecuali oleh para perangkat negara, baik lembaga eksekutif, legislatif maupun yudikatif. Berdasarkan pada falsafah tersebut, semua peraturan yang dibentuk oleh lembaga yang berwenang membuat undang-undang dan peraturan turunan dibawahnya harus mencerminkan semangat dari Pancasila itu sendiri dan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Pancasila sebagai ideologi berhakikat sebagai sistem nilai bangsa Indonesia. Sistem nilai seperti ini dipandang oleh studi filsafat yang secara historik digali pada budaya bangsa dan ditempa oleh penjajahan, yang kemudian diterapkan pada wilayah yuridis kenegaraan sebagai pedoman bermoral, berhukum dan berpolitik dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.²⁷

Hukum memerlukan dasar dalam membentuk keadilan yang dapat diterima oleh masyarakat banyak. Banyaknya permasalahan tentang hukum, terutama permasalahan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan menimbulkan permasalahan dalam mencapai keadilan. Hukum masih menjadi keinginan politik semata, bukan merupakan keinginan masyarakat pada umumnya. Dengan menggunakan landasan *fundamental norm* yaitu Pancasila dalam pembentukan hukum yang baik, maka Pancasila selalu dan harus dijadikan tonggak utama dalam membentuk peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan jiwa bangsa Indonesia yang memanusiaikan manusia yang adil dan beradab serta berkeadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.²⁸

Materi muatan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang memungkinkan pengusaha memberikan pesangon lebih rendah tidak mencerminkan rasa keadilan bagi masyarakat dengan status sosial yang lemah dan harus dilindungi, yaitu pekerja. Materi muatan Peraturan Pemerintah seharusnya hanya berisi materi untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya sebagaimana diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011. Penjelasan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 yang dimaksud dengan frasa menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya adalah penetapan peraturan pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang atau untuk menjalankan undang-undang sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan. Materi muatan peraturan pemerintah adalah keseluruhan materi muatan undang-undang yang dilimpahkan kepadanya, atau dengan perkataan lain materi muatan peraturan pemerintah adalah sama dengan materi muatan undang-undang sebatas pada yang dilimpahkan kepadanya.

²⁷ Fransiska Novita Eleanora, "Pancasila Sebagai Norma Dasar Dalam Sistem Hukum Indonesia", *ADIL: Jurnal Hukum* 3, No. 1 (2019): 141, <https://doi.org/10.33476/ajl.v3i1.838>.

²⁸ Kukuh Sudarmanto, "Hukum Administrasi dan Sistem Peradilan di Indonesia yang Berkeadilan Sesuai Asas-Asas Pancasila," *Jurnal Ius Constituendum* 6, No. 2 (2021): 410, <https://doi.org/10.26623/jic.v6i2.4110>.

Ketentuan terkait pesangon dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur pemberian pesangon lebih kecil dari ketentuan pesangon dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 melanggar ketentuan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 melanggar wewenang yang diberikan kepadanya dengan mengatur ketentuan pesangon yang lebih kecil dari ketentuan pesangon yang diatur dalam undang-undang induknya, yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Adanya pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, maka Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja dapat dikatakan tidak sah. Namun untuk mendapatkan putusan yang berkekuatan hukum tetap, ketidaksahan materi muatan terkait pesangon dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tersebut harus melalui mekanisme uji materiil ke Mahkamah Agung Republik Indonesia.

3.2 Akibat Hukum Terhadap Pemberian Uang Pesangon Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Yang Lebih Kecil Dari Ketentuan Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 memberikan definisi Peraturan Pemerintah yaitu Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya. Kemudian dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 disebutkan bahwa materi muatan peraturan pemerintah berisi materi untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya. Penjelasan Pasal 12 maksud dari sebagaimana mestinya adalah penetapan Peraturan Pemerintah untuk melaksanakan perintah undang-undang atau untuk menjalankan undang-undang sepanjang diperlukan dengan tidak menyimpang dari materi yang diatur dalam undang-undang yang bersangkutan.

Pasal 24 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 mengatur perencanaan penyusunan peraturan pemerintah dilakukan dalam suatu program penyusunan peraturan pemerintah. Perencanaan penyusunan Peraturan Pemerintah memuat daftar judul dan pokok materi muatan Rancangan Peraturan Pemerintah untuk menjalankan Undang-Undang sebagaimana mestinya. Perencanaan penyusunan Peraturan Pemerintah ditetapkan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun. Perencanaan penyusunan Peraturan Pemerintah dikoordinasikan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, tahapan pembentukan suatu peraturan pemerintah meliputi tahap perencanaan, tahap penyusunan, tahap penetapan, tahap pengundangan, tahap penyebarluasan.

Di antara rangkaian proses di atas ada proses yang tidak disebutkan secara tegas tetapi mempunyai peran yang sangat penting, yaitu proses harmonisasi. Harmonisasi merupakan salah satu dari rangkaian proses pembentukan peraturan perundang-undangan. Harmonisasi dimaksudkan agar tidak terjadi atau mengurangi tumpang tindih peraturan perundang-undangan. Pelaksanaan harmonisasi peraturan perundang-undangan di Indonesia sudah merupakan suatu kebutuhan yang mendesak karena permasalahan pembangunan hukum semakin hari membutuhkan pendekatan holistik.²⁹ Salah satu penyebabnya adalah karena masih terjadinya ego sektoral atau kepentingan dari kementerian/lembaga yang sebenarnya sangat dibutuhkan agar dapat meminimalisir terjadinya ketidakseimbangan dari pelaksanaan penyusunan peraturan perundang-undangan.

Tanpa adanya harmonisasi peraturan perundang-undangan yang sedang disusun, berpotensi memunculkan ketidakpastian hukum, ketidaktertiban dan rasa tidak dilindunginya masyarakat. Kepastian hukum akan dirasakan sebagai kebutuhan yang hanya dapat terwujud melalui harmonisasi peraturan perundang-undangan. Harmonisasi peraturan perundang-undangan adalah upaya atau proses untuk merealisasi keselarasan dan keserasian asas dan sistem hukum sehingga menghasilkan peraturan (sistem hukum) yang harmonis. Maksud dari pengharmonisasian peraturan perundang-undangan adalah sebagai upaya untuk menyalurkan, menyesuaikan, memantapkan dan membulatkan konsepsi suatu rancangan peraturan perundang-undangan dengan peraturan perundang-undangan lain, baik yang lebih tinggi, sederajat, maupun yang lebih rendah, dan hal-hal lain selain peraturan perundang-undangan, sehingga tersusun secara sistematis, tidak saling bertentangan atau tumpang tindih (*overlapping*), hal ini merupakan konsekuensi dari adanya hierarki peraturan perundang-undangan. Harmonisasi peraturan perundang-undangan dapat dilakukan dalam dua langkah perumusan, yaitu harmonisasi kebijakan formulasi (sistem pengaturan) yang menunjuk pada langkah perumusan harmonisasi sistem hukumnya dan harmonisasi materi (substansi) yang menunjuk pada langkah perumusan harmonisasi norma-norma (materi hukum).

Pembentukan hukum (sistem hukum) ditentukan oleh konsep hukum yang dianut oleh suatu masyarakat hukum, juga oleh kualitas pembentukannya. Pembentukan hukum, merupakan aktifitas yang melibatkan struktur sosial (*social structure*) dan perilaku masyarakat. Struktur sosial masyarakat yang demokratis cenderung akan menghasilkan perundang-undangan yang demokratis. Sebaliknya, dalam sistem masyarakat totalitarian, meskipun tidak tertutup kemungkinan hukum yang totalitarian tersebut dapat muncul dalam tradisi kultur hukum yang biasa/normal.³⁰ Kualitas penyusunan perundang-undangan yang demokratis akan

²⁹ Satjipto Rahardjo, "Hukum Progresif, Pendekatan Holistik Terhadap Hukum," *Jurnal Progresif*, Program Doktor Ilmu Hukum, Undip (2005): 1, <https://doi.org/10.14710/hp.1.2.1>.

³⁰ Kukuh Sudarmanto, dkk, "Implikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Pembentukan Produk Hukum Daerah," *Jurnal USM Law Review* 4, No. 2 (2021) 702-713, <https://doi.org/10.26623/julr.v4i2.4191>.

berjalan sesuai dengan dinamika demokratisasi dalam masyarakat, dapat diukur dari tingkat “transparansi” dan “partisipasi” dalam pembentukan hukum.³¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 47 ayat (3), Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 mengatur bahwa pengharmonisasian, pembulatan dan pemantapan konsepsi Rancangan Undang-Undang yang berasal dari Presiden, dikoordinasikan oleh menteri yang tugas dan tanggung jawabnya di bidang peraturan perundang-undangan (Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia). Ketentuan ini mengandung konsekuensi bahwa Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Pemerintah dan Rancangan Peraturan Presiden dalam pengajuannya harus melewati mekanisme pengharmonisasian yang biasanya dilakukan melalui pembahasan bersama Panitia Antar Kementerian (PAK) agar tidak terjadi tumpang tindih pengaturannya.

Pengharmonisasian rancangan peraturan pemerintah dilakukan sejak persiapan sampai dengan pembahasan. Upaya pengharmonisasian, pembulatan, dan pemantapan konsepsi rancangan peraturan pemerintah selain memenuhi ketentuan pasal 54 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, juga mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Peraturan Perundang-Undangan merupakan bagian integral dari sistem hukum.
2. Meminimalisir kemungkinan diajukannya *judicial review* baik secara materiil maupun formal.
3. Menjamin proses pembentukan peraturan perundang-undangan dilakukan secara taat asas demi kepastian hukum.

Peraturan perundang-undangan sebagai hukum tertulis yang sangat penting dalam sistem hukum negara dan mengikat publik haruslah mengandung kepastian, sehingga akibat dari tindakan tertentu yang sesuai atau yang bertentangan dengan hukum dapat diprediksi. Adanya ketentuan pesangon dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur pemberian pesangon yang lebih kecil dari ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menggambarkan indikasi tidak adanya harmonisasi vertikal yang dilakukan dalam tahap harmonisasi peraturan perundang-undangan saat Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 disusun yang mengakibatkan adanya kemungkinan beberapa pasal dalam peraturan pemerintah tersebut diajukan uji materiil ke Mahkamah Agung.

Pasal 24 A ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, menyatakan bahwa Mahkamah Agung berwenang mengadili pada tingkat kasasi, menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang, dan mempunyai wewenang lainnya yang diberikan oleh undang-undang. Selanjutnya Pasal 20 ayat (2) Huruf b Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009

³¹ Arif Hidayat and Zaenal Arifin, “Politik Hukum Legislasi Sebagai Socio-Equilibrium Di Indonesia,” *Jurnal Ius Constituendum* 4, no. 2 (2019): 147–59, <https://doi.org/10.26623/jic.v4i2.1654>.

tentang Kekuasaan Kehakiman, menyatakan Mahkamah Agung mempunyai kewenangan menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang.

Terhadap pasal-pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang ketentuan pesangon yang lebih kecil dari ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, pihak-pihak yang dirugikan atau yang mempunyai kepentingan, dapat mengajukan uji materiil/*judicial review* ke Mahkamah Agung. Apabila Mahkamah Agung berpendapat bahwa terdapat suatu ketentuan dalam peraturan pemerintah yang bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang, maka Mahkamah Agung dapat mengeluarkan putusan untuk membatalkan ketentuan yang dimaksud dan menyatakannya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Mahkamah Agung dapat menyatakan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat suatu peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang atas alasan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau pembentukannya tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

4. PENUTUP

Pengaturan pesangon yang lebih rendah dalam suatu peraturan pemerintah yang mengurangi ketentuan dari undang-undang induknya tidak sesuai dengan tujuan dibentuknya suatu peraturan pemerintah yaitu untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya sesuai yang diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011. Ketentuan terkait pesangon dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 yang mengatur pengusaha dapat memberikan pesangon lebih rendah dari ketentuan yang diatur dalam peraturan induknya yaitu Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tidak dapat dibenarkan karena tidak memberikan kepastian hukum, perlindungan hukum dan keadilan bagi para pekerja yang diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha. Peraturan Pemerintah sebagai peraturan pelaksana dari undang-undang seharusnya sejalan dengan amanat Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara 1945 yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Terhadap pasal-pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mengatur tentang ketentuan pesangon yang lebih kecil dari ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, pihak-pihak yang dirugikan dapat mengajukan uji materiil/*judicial review* ke Mahkamah Agung. Apabila Mahkamah Agung berpendapat bahwa terdapat suatu ketentuan dalam peraturan pemerintah yang bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang, maka Mahkamah Agung dapat mengeluarkan putusan untuk membatalkan ketentuan yang dimaksud dan menyatakannya tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Ahmad Sancoko, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila," *Jurnal USM Law Review* 1, no. 2 (2018): 141, <https://doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>
- Adhi Setyo Prabowo, "Politik Hukum Omnibus Law," *Jurnal Pamator* 13, No. 1 (2020): 1-6, <https://doi.org/10.26623/jic.v4i2.1654>.
- Agnes Fitriyantica, "Harmoniasi Peraturan Perundang-undangan Indonesia Melalui Konsep Omnibus Law," *Jurnal Gema Keadilan* 6, No. 3 (2019): 300-316, <https://doi.org/10.14710/gk.6.3.300-316>.
- Arif Hidayat and Zaenal Arifin, "Politik Hukum Legislasi Sebagai Socio-Equilibrium Di Indonesia," *Jurnal Ius Constituendum* 4, no. 2 (2019): 147–59, <https://doi.org/10.26623/jic.v4i2.1654>.
- Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja," *Jurisprudentie* 3, No. 2 (2016): 64, <https://doi.org/10.24252/jurisprudentie.v3i2.2665>.
- Bayu Dwi Anggono, "Tertib Jenis, Hierarki, dan Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan: Permasalahan dan Solusinya," *Jurnal Masalah-Masalah Hukum* 47, No. 1 (2018): 5, <https://doi.org/10.14710/mmh.47.1.2018.1-9>.
- Christina Aryani, "Reformulasi Sistem Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Melalui Penerapan Omnibus Law," *Jurnal USM Law Review* 4, No. 1 (2021): 38, <http://dx.doi.org/10.26623/julr.v4i1.3194>
- Edy Sujendro, "Gagasan Pengaturan Kodifikasi Dan Unifikasi Peraturan Perubahan Dan Peraturan Omnibus Law," *Jurnal USM Law Review* 3, no. 2 (2020): 385, <https://doi.org/10.26623/julr.v3i2.2727>.
- Fajar Kurniawan, "Problematika RUU Cipta Kerja dengan Konsep Omnibus Law pada klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 angka 45 tentang Pemberian Pesangon kepada Pekerja yang di PHK," *Jurnal Panorama Hukum* 5, No. 1 (2020): 73, <https://doi.org/10.21067/jph.v5i1.4437>.
- Fransiska Novita Eleanora, "Pancasila Sebagai Norma Dasar Dalam Sistem Hukum Indonesia", *ADIL: Jurnal Hukum* 3, No. 1 (2019): 141, <https://doi.org/10.33476/ajl.v3i1.838>.
- Hetty Hasanah, "Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumen atas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia," *Jurnal Lex Crimen* V, No.4 (2004): 155.
- Kadi Sukarna Alvian Octo Risty, Zaenal Arifin, Bambang Sadono, "Harmonisasi Pengaturan Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Kategori Pertambangan Dan Penggalian," *Jurnal USM Law Review* 4, no. 1 (2021): 414–30, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26623/julr.v4i1.3230>.
- King Faisal Sulaiman, *Teori Peraturan Perundang-undangan dan Aspek Pengujiannya* (Yogyakarta: Thafa Media, 2017)
- Kukuh Sudarmanto, "Hukum Administrasi dan Sistem Peradilan di Indonesia yang Berkeadilan Sesuai Asas-Asas Pancasila," *Jurnal Ius Constituendum* 6, No. 2 (2021): 410, <https://doi.org/10.26623/jic.v6i2.4110>.
- Kukuh Sudarmanto, dkk, "Implikasi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Pembentukan Produk Hukum Daerah," *Jurnal*

- USM Law Review* 4, No. 2 (2021) 702-713, <https://doi.org/10.26623/julr.v4i2.4191>.
- Lismanto Lismanto and Yos Johan Utama, "Membumikan Instrumen Hukum Administrasi Negara Sebagai Alat Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Dalam Perspektif Negara Demokrasi," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 2, no. 3 (2020): 416–33, <https://doi.org/10.14710/jphi.v2i3.416-433>.
- M. Rikardus Joka, "Implikasi Pandemi Covid-19 Terhadap Pemenuhan Hak Hukum Pekerja Yang Diputuskan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha," *Binamulia Hukum* 9, No. 1 (2020): 1-12, <https://doi.org/10.37893/jbh.v9i1.97>.
- Maria Farida Indrati Soeprato, *Ilmu Perundang-Undangan: Dasar-Dasar Pembentukannya* (Yogyakarta: Kanisius, 1998)
- Moh. Mahfud MD, *Perdebatan Hukum Tata Negara Pasca Amandemen Konstitusi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010)
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia* (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003)
- Muhamad Erwin, *Filsafat Hukum: Refleksi Kritis Terhadap Hukum* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011)
- Ngabidin Nurcahyo, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia," *Jurnal Cakrawala Hukum* 12, No. 1 (2021): 70, <https://doi:10.26905/idjch.v12i1.5781>.
- Pantja Astawa, dan Suprin Na'a, *Dinamika Hukum dan Ilmu Perundang-undangan di Indonesia* (Bandung: Alumni, 2008)
- Satjipto Rahardjo, "Hukum Progresif, Pendekatan Holistik Terhadap Hukum," *Jurnal Progresif*, Program Doktor Ilmu Hukum, Undip (2005): 1, <https://doi.org/10.14710/hp.1.2.1>.
- Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2004)
- Soejono dan H Abdurahman, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)
- Ujang Chardra S, "Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Anak Yang Bekerja Di Luar Hubungan Kerja Pada Bentuk Pekerjaan Terburuk," *Jurnal Syariah Hukum* XII, No. 2 (2010): 129, <https://doi.org/10.29313/sh.v12i2.631>.
- Yuhari Robingu, "Hak Normatif Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja," *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum* 14, No. 1 (2006): 37.
- Yusuf Randi, "Pandemi Corona Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja Oleh Perusahaan Dikaitkan Dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan," *Jurnal Yurispruden* 3, No. 2 (2020): 119-136, e-ISSN 2614-3992.