

PERLINDUNGAN HUKUM UNTUK KARYAWAN YANG MENGALAMI PENGAKHIRAN KERJA AKIBAT PELANGGARAN BERAT

FAIZATUL LAILY¹, BAMBANG PANJI GUNAWAN²

^{1,2}Ilmu Hukum, Fakultas Hukum
Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia
e-mail : Izalailaali2@gmail.com¹, bambag.panji@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi karena banyaknya terjadi ketidakjelasan alasan pengakhiran kerja yang dilakukan pengusaha dengan cara sepihak sehingga menyebabkan ketidakadilan bagi pekerja/buruh yang kekuatannya lemah. Segala jenis argument yang digunakan pihak pengusaha dalam mengakhiri hubungan kerja antar pegawainya, diantaranya saat pekerja telah melakukan kesalahan yang bersifat berat, diatur pada pasal 158 ayat (1) UU No. 13/2003. Terkait karyawan berbuat kesalahan bersifat berat, majikan seringkali mengakhiri Hubungan hukum berupa Kerjasama dengan cara satu pihak, berdasar pada putusan MK No. 012/PUU-I/2003, (28 Oktober 2004) pasal 158 adanya pertentangan dengan UUD RI 1945 serta tidak berlandas hukum mengikat. Dalam pelanggaran berat telah tercantum di pasal 158 UU No. 13/2003 membahas terkait lingkup perilaku pelanggaran yuridis / kejahatan sesuai buku ke-2 KUHP. Maka bentuk untuk menyelesaikannya Pengakhiran Kerja akibat pelanggaran tingkat berat mesti melihat dari 2 sisi . Yaitu, pemutusan dalam hubungan kerja bisa dilaksanakan jika telah jatuh putusan yang memiliki *permanent legal force* atau jika karyawan ditahan dan tidak bisa bekerja berlakulah pasal UU No. 13 / 2003 terkait Ketenagakerjaan.

Kata kunci: hubungan kerja, kesalahan berat, pemutusan

PENDAHULUAN

Ditinjau dari segi kemasyarakatan bekerja memiliki makna melaksanakan suatu pekerjaan untuk menghasilkan jasa dan produk untuk memenuhi kebutuhan manusia. Berkerja juga mengandung arti membangun hubungan antar sesama manusia untuk bertahan hidup.¹ Manusia dalam beraktivitas untuk mendapatkan upah dapat dikatakan sebagai pekerja. Menurut Pasal 1 Angka 3 UU No. 13/2003 mengenai Ketenagakerjaan, pekerja/ buruh yaitu seseorang dalam bekerja kepada orang lain dengan menerima gaji/ upah dari majikannya.

Bagi kalangan usaha perkembangannya menumbuhkan sebuah hubungan antara 3 pihak yang dinamakan hubungan Industrial.

Terkait bentuk kerjasama tersebut, antara pemerintah, pembisnis serta para buruh atau pekerja memiliki tugas dan fungsi tersendiri yang bersifat saling mempengaruhi satu sama lain.

Sebagai investor, pengusaha merupakan orang yang dapat memberi pekerjaan dan pendongkrak kemajuan ekonomi bangsa. Dalam hal ini menjadi factor penting dalam menyediakan pekerjaan yang dibutuhkan masyarakat, sehingga dapat membuat peningkatan ekonomi negara.

Berdasarkan UU No. 13/2003 dalam pasal 1 butir (4) membahas mengenai individu atau orang perorangan, pengusaha, badan hokum/badan lainnya yang memberi pekerjaan kepada tenaga pekerja dengan imbalan gaji/upah. "Pekerja/buruh merupakan pelaku penting dalam kegiatan produksi untuk memberikam daya guna terhadap pengusaha untuk meningkatkan income perusahaan" Sebagai pelaku produksi pekerja/buruh sangat berperan dalam memberikan daya guna kepada pengusaha untuk meningkatkan income perusahaan.² Dalam dunia usaha, peran pengusaha dan pekerja merupakan peran yang paling penting dalam hubungan industrial. Pekerja dan pengusaha berkoordinasi satu sama lain membentuk hal tersebut merupakan penyebutan hubungan kerja. Istilah terkait Hubungan Kerja adalah sebagai kerjasama antara kedua belah pihak yaitu buruh dan majikan atas dasar kontrak kerja, yang terdapat unsur terkait pekerjaan, gaji dan aturan.³

Semestinya pengusaha dan buruh memiliki timbal balik yang baik untuk mencapai keuntungan masing-masing. Pengusaha ingin untung dari hasil usahanya demikian juga buruh, ia ingin

¹ Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hlm. 3

² Dadan Hariana. 2018. "Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan". *Jurnal Surya Kencana Dua*, Vol 5. Hlm. 395.

³ *Ibid*, 396

mendapatkan imbalan yang layak dari apa yang telah dikerjaannya. Majikan tak akan memperoleh untung, dan tak dapat mewujudkan keinginan usahanya jika tidak adanya campur tangan dari buruh. Sebaliknya, buruh juga tidak bisa memenuhi kebutuhannya jika tidak bekerja kepada pengusaha. Oleh karena itu, perlu adanya keikutsertaan pemerintah dalam mengawasi dan mengatur kerjasama antara kedua belah pihak dengan membuat suatu peraturan yang menguntungkan dan berkeadilan bagi keduanya.⁴ Kebanyakan pengusaha menganggap buruh hanya sebagai factor pendukung dari luar perusahaan. Namun pada kenyataannya buruh merupakan unsur terpenting dalam perusahaan yang memiliki efisiensi untuk mendongkrak jalannya roda usaha. Kondisi seperti ini mengakibatkan pengusaha cenderung melakukan hal semena-mena kepada pekerja/ buruhnya.⁵ Ditinjau dari segi apapun, posisi buruh merupakan posisi yang tidak bebas. Ia terpaksa berkerja kepada orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan keterbatasan kemampuan yang dimiliki buruh, maka syarat - syarat kerja ditentukan oleh majikan.⁶

Jika masalah tersebut dibiarkan berlarut - larut maka timbullah pengakhiran hubungan itu, telah diatur dalam regulasi terkait pekerja bahwa, arti pemutusan dalam hubungan kerja dalam pasal 1 angka 25 merupakan "pengakhiran kerjasama kerja karena adanya hal tertentu yang berakibat berakhirnya pula kewajiban dan hak antara buruh dan pengusaha". Dalam pasal 150 juga disebutkan bahwasanya PHK bisa terjadi di perusahaan manapun yang berbadan hukum atau tidak, swasta atau negeri serta individu atau kelompok maupun usaha - usaha sosial dan yang lainnya. Bagi buruh, PHK memiliki hakikat sebagai awal mulanya penderitaan dan merupakan awal dari pengakhiran kewajiban bekerja untuk perusahaan sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari - harinya dan keluarganya.⁷

Perusahaan memiliki dua alasan dalam melakukan PHK. Yang pertama, yaitu alasan normative, dimana PHK terjadi karena buruh telah melanggar hukum yang tertuang dalam PKB maupun PP. Yang kedua, adalah alasan kepentingan dimana pekerja/ buruh tersebut menuntut hak untuk kesejahteraannya. Dalam melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, majikan tak dapat memutus kerja dengan cara sepihak karena sudah ada mekanisme yang mengatur pada

UU No. 2/2004 adalah wajib menetapkan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa perkara.⁸ Mengingat lemahnya kedudukan buruh/ pekerja, oleh karena itu perlindungan hukumnya sangat diperlukan. Perlindungan hukum dari kedudukan majikan yang berkuasa dan kuat secara ekonomi dapat dilakukan jika peraturan perundang - undangannya bersifat mengikat, memaksa dan mengharuskan pengusaha bertindak seperti regulasi yang berada dalam UU itu hingga para pihak benar - benar melaksanakan. Karena keberlakuan tidak dapat diukur secara filosofis dan sosial.⁹

Dari uraian diatas maka permasalahan yang dapat di ambil yaitu seperti apa perlindungan hukum yang harus diberikan bagi karyawan yang diputus kerjanya jika terbukti melaksanakan pelanggaran berat dan apa saja prosedur dan upaya hukum yang perlu ditempuh.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan cara penelitian yaitu dengan melalui penelitian secara kualitatif. Pengertian meneliti secara kualitatif menurut pendapat saryono "penelitian yang memiliki kegunaan meliputi meneliti, menemukan, menyelidiki, menggambarkan dan menjelaskan keistimewaan dan kualitas oleh virus sosial yang belum bisa dijelaskan dan digambarkan dengan pendekatan yang kuantitatif".¹⁰

a. Pendekatan Penelitian

Pendekatan ini merupakan yuridis normatif. yuridis normatif yaitu suatu hal yang dilaksanakan dengan dasar sumber yuridis utama melalui penelaah konsep, teori, asas yuridis dan regulasi yang terkait dengan pembahasan yang akan dikaji. Penelitian ini menggunakan sumber kepustakaan yaitu melalui bahan buku, perUU, serta berkas-dokumen yang saling terikat dengan permasalahan yang sedang ditelaah.¹¹

Sumber data sebagai bahan dalam menganalisis dengan data primer diantaranya:

- 1) KUH perdata
- 2) UU No. 13/2003
- 3) UU No. 2/2004
- 4) Putusan Majelis Hakim MK No: 012/PUU-I/2003

⁴ *Ibid.*, 396

⁵ HP Rajagukguk. 2000. *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia. Hlm. 3.

⁶ *Ibid.*, Hlm. 6.

⁷ Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm.158

⁸ Dadan Hariana. 2018. Op. Cit. Hlm. 396.

⁹ Zainal Asikin Dkk. 2004. *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hlm. 5.

¹⁰ Saryono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika. Hlm. 1.

¹¹ Dadan Hariana. 2018, Op. Cit. Hlm. 398.

- 5) Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: SE-13/MEN/SJ-HK/1/2005.

Data sekunder yang digunakan bersal dari referensi terkait dengan problematika yang ditelaah diantaranya buku, penulisan ilmiah/jurnal, serta internet.¹²

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Pemutusan Dalam Hubungan Kerja Mengenai Pelanggaran Berat

- 1) Tinjauan umum tentang pengakhiran kerja akibat pelanggaran berat

Syarat pengakhiran kerja akibat karyawan melakukan pelanggaran berat berdasar pada pasal 158 ayat (2) UU No. 13/2003 tanpa memerlukan ijin jika mencukupi syarat.

Ketentuan awal yaitu jika karyawan sudah tertangkap tangan maksudnya adalah karyawan sudah bisa diungkap kesalahannya berdasarkan ditemukannya bukti pertama setelah ia melakukan pelanggaran disebutkan di pasal 158 ayat (1) pada UU No. 13/2003. Terdapat pembuktian pertama sudah memenuhi guna menyatakan jika karyawan sudah melaksanakan pelanggaran berat.

Ketentuan selanjutnya yakni, adanya pengakuan karyawan itu sendiri jika ia benar-benar sudah berulah melaksanakan pelanggaran berat sebagaimana yang telah ditudingkan berdasarkan kebenaran awal ketika terjadi tangkap tangan. Pengakuan ini bisa disajikan berupa pernyataan dari lisan maupun berupa tulisan, alangkah baiknya jika yang membuat yang bersangkutan sendiri (karyawan yang dituding melakukan pelanggaran berat), dan tidak ada intervensi dari pihak manapun seperti yang benar-benar terjadi saat ini yaitu pengakuan kesalahan tersebut dibuat oleh bagian personalia. Pernyataan pengakuan tersebut hendaknya harus benar-benar dibuat atas kesadaran diri sendiri guna mendapatkan kepastian, kemanfaatan dan keadilan hukum bagi para buruh dan pengusaha.

Bukti lain merupakan ketentuan ketiga yang meliputi laporan terjadinya pelanggaran berat yang dilakukan seorang karyawan dan dibuat oleh

orang-orang yang berhak di perusahaan tersebut dan disupport oleh dua orang saksi (sekurang-kurangnya). ketentuan tersebut terhadap landasan terkait pelengkap yang berasal dari ketentuan yang awal serta kedua guna memperkuat bukti.

Tetapi menurut peraturan yang tercantum didalam pasal 158 UU ketenagakerjaan ayat 2 bisa dipahami jika ketentuan-ketentuan sebagaimana yang telah disebutkan merupakan ketentuan yang bersifat sebagai jalan pintas bukan ketentuan keseluruhan. Secara analisis dijelaskan mengapa termasuk ketentuan bersifat jalan pintas disebabkan pada pasal 158 ayat 2b serta pasal 158 ayat 2c Undang-undang Nomor 13/2003 tentang ketenagakerjaan penyebutan dalam hal kata / bukan dan. Pemilihan kata dan dengan atau terdapat kerangka tat Bahasa yuridis pembawa sebab-sebab tertentu dalam penafsirannya. Semestinya pengarang pasal 158 ayat (2) UU No. 13/2003.

- 2) Tinjauan Terkait Putusan MK Nomor 012/PUUI/2003

Menurut MK setelah adanya putusan tertanggal 28 Oktober 2004 dinyatakan bahwasanya Pasal 158 nomor 13 UU ketenagakerjaan tahun 2003 tidak memiliki *permanent legal force* sehingga pengakhiran hubungan kerjanya hanya bisa dilaksanakan jika ada putusan dari hakim yang *incracht*.

- 3) Prosedur Pengakhiran Kerja Akibat Pelanggaran Berat

Pengertian tentang pelanggaran berat pada undang - undang ketenagakerjaan tidak diatur, sehingga sulit untuk dipastikan mengenai tindakan dalam melakukan pekerjaan adalah pembuatan salah yang bersifat berat/tidak berat. Yang diatur dalam UU ketenagakerjaan termasuk dalam tindakan yang tergolong dalam pelanggaran berat yang telah disebutkan pasal 158 ayat 1 UU No. 13/2003 terkait ketenagakerjaan sehingga kerap kali majikan dalam menerapkan aturan tersebut yang digunakan dalam landasan agar memberhentikan pegawai/ buruh bersifat satu pihak. Maka dijalankan dalih yang dalam pasal 170 UU No. 13/2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan jika memutuskan hubungan kerja disebabkan bertindak melanggar

¹² *Ibid.*

aturan dan dalam tingkat berat maka tidak menjalan aturan dalam pasal 151 UU No. 13/2003 adalah menggunakan penetapan dari pengadilan khusus tentang hubungan industrial.

pada tanggal 7 Januari 2005, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Edaran No. SE.13/MEN/SJ-HK/1/2005. Menyatakan terkait surat edaran yang dikeluarkan menteri yaitu bahwa dengan melakukan penyelesaian suatu sengketa dalam memutus hubungan kerja disebabkan buruh telah bertindak melanggar aturan yang bersifat berat berdasar pada dua hal, diantaranya:

- 1) *Memutus hubungan kerja bisa dilaksanakan ketika terdapat putusan pidana terhadap kekuatan yuridis tetap (incracht).*
- 2) *Bila buruh/pekerja dilakukan penahanan serta tidak melaksanakan tugasnya jadi sesuai aturan dalam pasal 160 UU No. 13/2003.*

terhadap langkah - langkah dalam memutus hubungan kerja sesuai UU No. 13/2003:

1. Semua pihak-pihak yang bersangkutan seharusnya berupaya mencegah timbulnya pengakhiran kerja. Upaya ini dilakukan sebelum adanya pengakhiran hubungan kerja. Pihak terkait terdiri dari majikan,karyawan dan serikat buruh;
2. Jika pengakhiran kerja tak dapat dicegah,maka para pihak harus musyawarah terlebih dahulu;
3. Dari hasil musyawarah yang berhasil maka dapat dibuat sebuah perseujuan bersama;
4. Namun jika tidak berhasil,majikan bisa meminta permohonan beserta argument dan dasarnya terhadap lembaga PPHI.
5. Sebelum ada putusan dari LPPHI ,para pihak tetap melakukan kewajiban sebagaimana mestinya. Majikan memberi upah dan karyawan tetap bekerja. Untuk solusi pengakhiran kerja secara besar-besaran karena perusahaan terjadi reses ekonomi,logisasi dan alasan lain maka sebelumnya perlu melaksanakan revisi;

- 1) Melakukan efisiensi/penghormatan
- 2) Jika tidak berhasil maka majikan dapat melakukan pengakhiran kerja dengan cara:
 - a. Bermusyawarah dengan serikat pekerja perihal keadaan perusahaan supaya mengerti alasan pengakhiran kerja yang dilakukan.
 - b. Menjelaskan kriteria dan merumuskan jumlah karyawan yang akan dikenai pengakhiran kerja bersama perserikatan pekerja/ serikat buruh..
 - c. Memusyawarahkan ketentuan terhadap pelaksanaan PHK secara transparan dan *attitude* yang baik.
- 3) Pengadilan Hubungan Industrial, Menurut pasal 56 UU No. 2/2004 peradilan mengenai hubungan industrial merupakan pengadilan yang khusus terkait *ad hoc* pada lingkungan peradilan yang bersifat umum.

B. Upaya Perlindungan Untuk Karyawan Yang Diputus Kerjanya Karena Pelanggaran Berat

1. Bentuk Perlindungan Yuridis Terhadap Pekerja PHK karena pelanggaran berat
Pemutusan hubungan kerja memiliki dampak terhadap ekonomi - finansial dan psikologis terhadap pekerja/ buruh dan para familiya untuk bertahan hidup. Sebisa mungkin pemutusan kerja mesti dihindari agar tidak terlalu menimbulkan dampak yang buruk. Namun perlu ada inovasi peraturan yang memuaskan terkait prosedur PHK dan memperhatikan kepentingan buruh dan pengusahanya. Majikan tidak boleh melakukan pemutusan kerja jika berdasar pada peraturan pada pasal 153 ayat (1). Sedangkan menurut peraturan UU No. 13/2003, majikan bisa melaksanakan pemutusan kerja kepada karyawan berdasarkan dalih seperti, Pekerja melakukan pelanggaran ringan, Pelanggaran besar yang telah dilakukan pekerja, Perusahaan mengalami bangkrut, dan Pekerja/ buruh mengalami cacat dikarenakan kecelakaan dalam bekerja / sedang sakit dan tidak tahu masa sembuhnya.

Dalam prakteknya alasan PHK ada yang mengandung cedera yuridis, dimana dalam alasan tersebut memuat sesuatu

yang salah dalam melakukan keputusan hubungan kerja yang mencakup PHK antara lain:

1. Bila majikan tak mengutarakan alasannya.
2. Bila alasan PHKnya palsu.
3. Bila dampak pemberhentian itu lebih berat dari keuntungan pengusaha;
4. Bila buruh yang diberhentikan tidak sesuai dengan ketentuan perundangan dan tidak memiliki alasan menolak atau melaksanakan peraturan tersebut.¹³

Jika alasan pengakhiran tak bisa dibuktikan kemudian sudah pasti berdampak pengakhiran tersebut dapat dibubarkan. Hukuman untuk pengakhiran kerja yang tanpa alasan adalah:

- 1) PHK tersebut mengalami pembatalan dan pekerja/buruh harus dikembalikan pada jabatan semula.
 - 2) Dalam pemberian ganti rugi kepada pekerja, maka buruh dapat memilih untuk ditempatkan kembali pada jabatannya semula atau meminta uang penggantian hak.
2. Macam Bentuk Perlindungan Yuridis Terhadap Pekerja/ Buruh

Dalam UUD RI 1945 pasal 28 menyatakan tentang bagi setiap orang memiliki hak dalam memiliki pekerjaan yang layak/baik untuk penghidupannya. Dorongan hukum terbesar untuk pembangunan ekonomi terletak pada perlindungannya terhadap buah - buah tenaga kerja ... Ini adalah keamanan dari harapan, dijamin oleh hukum dalam bentuk institusi properti, yang membuat manusia bekerja menyelamatkan dan berinvestasi. Perhatian terhadap keamanan, yaitu kepedulian terhadap kondisi pikiran yang kondusif bagi pembangunan. Harus menjadi yang utama bagi pemerintah mana pun yang terlibat dalam reformasi sosial besar - besaran.¹⁴

Jenis perlindungan tenaga kerja secara umum antara lain:

1. Proteksi secara ekonomis, merupakan perlindungan untuk pekerja/ buruh yang berupa upah

yang cukup, juga termasuk jika pekerja/ buruh bekerja tidak menurut kemauannya;

2. Proteksi secara sosial, merupakan perlindungan tenaga kerja yang berupa jaminan sosial, penjaminan kesehatan dalam bekerja serta kebebasan dalam berserikat juga kebebasan hak melakukan organisasi;

Proteksi secara teknis, merupakan bentuk perlindungan untuk para pekerja buruh yang berupa keamanan dan keselamatan dalam bekerja.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan ketentuan diatas maka dapat diambil kesimpulan diantaranya:

- 1) Prosedur dalam memutus Hubungan Kerja dikarena Kesalahan yang bersifat Berat sama seperti prosedur PHK lain melalui mekanisme keputusan hubungan kerja berdasar pada UU No. 13 Tahun 2003:

Seluruh pihak yang terlibat harus mengadakan musyawarah guna mencegah terjadinya pengakhiran kerja, jika semua pihak setuju maka dapat dibuat surat perjanjian bersama. Namun jika musyawarah tersebut tidak berhasil maka bisa diselesaikan melalui lembaga PPHI. Dalam masa belum diberikannya ketetapan hukum maka seluruh pihak harus tetap menjalankan kewajiban sebagaimana mestinya.

- 2) Tetapi ada syarat yang perlu untuk dilakukan pengusaha terutama dalam mengakhiri hubungan kerja dikarena kesalahan bersifat berat, artinya PHK harus ada bukti kumulatif pendukung sebagaimana tertuang dalam Pasal 158 ayat (2) UU No. 13/2003:

- a. Terjadinya tangkap tangan
- b. Timbul pengakuan dari karyawan itu sendiri.
- c. Adanya laporan kejadian berasal dari orang yang berwenang diperusahaabn dan dua saksi.

Dari penjelasan tadi bisa dikatakan jika pihak pengusaha akan memutuskan hubungan kerja kepada pihak buruh/pekerja, maka pengusaha harus mempunyai dalih - dalih yang dengan adanya bukti kumulatif dan bersifat untuk mendukung pengakhiran hubungan kerjaserta berlandaskan pada putusan majlis hakim mahkamah konstitusi Nomor:

¹³ Sunindhia, YW, Dan Widayanti, Ninik. 1988. *Masalah PHK Dan Pemogokan*. Jakarta: PT. Bina Aksara.

¹⁴ Erman Raja Gukguk. 2006. *Hukum Pembangunan*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Hal.157.

012/PUU-I/2003 (28 Oktober 2004), serta surat edaran dari MENAKER RI: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 tentang putusan mahkamah konstitusi terkait uji materil UU No. 13/2003 dengan UUD RI 1945 dan sudah termuat dalam berita negara No. 92/2004 (17 November 2004), sehingga ketika memutus hubungan kerja karena kesalahan wajib berdasar pada putusan hakim yang *incracht* serta bila pegawai dalam waktu penahanan oleh kepolisian/kejaksaan, jangka waktu 6 bulan baru pekerja/ buruh dapat dilakukan pemutusan hubungan kerja.

Bila PHK sudah tidak bisa dihindari lagi. Maka atas dasar pengakhiran kerja diharuskan memberi upah pesangon atau fee penghargaan selama ia bekerja sesuai jabatannya dan upah penggantian hak. Terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/ buruh mendapatkan uang pesangon yang berasal dari pengusaha pemilik pekerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat (2) UU No. 13/2003 yang sudah diatur besaran pesangonnya dan hak mengenai yang diperlukan untuk dipenuhi. Untuk menghindari pengakhiran hubungan kerja diperlukan kerjasama dari seluruh komponen pendukung jalannya usaha. Antara lain pengusaha/ majikan, pekerja/ buruh dan peran serta pemerintah.

B. Saran

Berdasarkan observasi, penulis memberikan beberapa saran, yakni:

1. Pemerintah perlu melaksanakan revisi untuk pasal - pasal yang tidak memiliki *permanent legal force*. Perubahan ini mengakibatkan bersangkut paut dan memaksa guna menyelesaikan permasalahan tidak berpengaruhnya hukum yang mengatur mengenai menyelesaikan sengketa memutus hubungan kerja terutama PHK dengan dalih pelanggaran bersifat berat.

Penyuluhan dan pengarahan pemerintah (Disnakertrans) butuh diefisienkan supaya aturan tersebut dapat dipatuhi oleh masyarakat terutama para pengusaha.

Untuk pengusaha, perusahaan-perusahaan maupun direksi/ pimpinan perusahaan jika hendak melakukan PHK khususnya karena kesalahan berat agat memperhatikan putusan dari majelis hakim mahkamah konstitusi tertanggal 28 oktober 2004 No: 012/PUU_I/2003, serta surat edaran dari MENAKER RI No: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 terkait putusan MK terhadap uji materil UU No. 13/2003 dengan UUD RI 1945 untuk pihak pekerja/ buruh agar tidak dirugikan atas keputusan yang dibuat oleh perusahaan, pengusaha, yang melakukan pengakhiran hubungan kerja terhadap mereka sebagai karyawan, Pekerja/ Buruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin Zainal, Dkk., (2004). *Dasar - Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Djumadi. (2008). *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Dadan, Harjana. (2018). *Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan. Jurnal Surya Kencana Dua*, Volume 5.
- Erman, Rajagukguk. (2006). *Hukum Pembangunan*. Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- HP, Rajagukguk. (2000). *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Saryono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Shamad, Yunus. (1995). *Hubungan Industrial Di Indonesia*. Jakarta: PT. Bina Sumberdaya Manusia.
- Sunindhia, YW, Dan Widayanti, Ninik. (1988). *Masalah PHK Dan Pemogokan*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Asri, Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Studi Pendidikan IPA S1 FMIPA UNNES.