

Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Pelanggaran Berat Pasca Terbitnya UU RI Nomor 06 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Cancellation of employment relationship due to serious violations after the issue of the RI Act No. 06 of 2023 on the creation of jobs

**Fahroni Nur¹, Kukuh Sudarmanto²,
Zaenal Arifin³ Wijayono Hadi Sukrisno⁴**

Magister Hukum, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia
Fakultas Hukum, Universitas Pertiba, Pangkalpinang, Indonesia
fahroninur@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is to analyze and understand the legal protection of workers whose employment relationship is terminated and the legal liability of employers who carry out layoffs according to Law Number 06 of 2023 concerning Job Creation. The urgency of this research requires regulations regarding layoffs due to serious or urgent violations contained in the Job Creation Law and its supporting laws and regulations. Employers carry out layoffs on the grounds of serious or urgent violations without going through a criminal law process that has permanent legal force. This decision was further strengthened by the existence of SEMA Number 03 of 2015 concerning the Implementation of the Formulation of the Results of the Plenary Meeting of the Supreme Court Chamber where layoffs can be carried out without having to wait for a legally binding court decision. This research uses a juridical-normative method, through a statutory legal approach. The results of research by workers who have been laid off and representatives of workers who have suffered losses due to serious or urgent violations have examined legal regulations regarding the Job Creation Law and PP 35 of 2021, Article 52 which regulates urgent violations, so that workers cannot be a termination by the Company without waiting for legally binding court, and the Employer carries out the rules following the previous rules regarding serious violations.

Keywords: *Serious Violation; Termination of Employment*

Abstrak

Tujuan penelitian ini menganalisis dan memahami perlindungan hukum tenaga kerja yang diputus hubungan kerjanya dan pertanggungjawaban hukum pengusaha yang melakukan PHK menurut UU Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Urgensi penelitian ini perlu pengaturan mengenai PHK karena pelanggaran berat atau bersifat mendesak yang terdapat pada UU Cipta Kerja dan peraturan perundangan pendukungnya. Pengusaha melakukan PHK dengan alasan pelanggaran berat atau bersifat mendesak tanpa melalui proses hukum pidana yang berkekuatan hukum tetap. Keputusan tersebut dikuatkan lagi dengan adanya SEMA Nomor 03 tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar MA dimana PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap. Penelitian ini menggunakan Metode yuridis-normatif, melalui pendekatan hukum perundang-undangan. Hasil penelitian pihak pekerja yang di PHK maupun perwakilan pekerja yang dirugikan karena pasal pelanggaran berat atau bersifat mendesak melakukan pengujian peraturan perundangan mengenai UU Cipta kerja dan PP 35 tahun 2021, pasal 52 yang mengatur mengenai pelanggaran bersifat mendesak, agar pekerja tidak dapat di PHK secara sewenang-wenang oleh Perusahaan tanpa menunggu keputusan pengadilan pidana yang bersifat mengikat, serta Pengusaha menjalankan aturan sesuai dengan aturan terdahulu mengenai pelanggaran berat.

Kata kunci: Pelanggaran Berat; Pemutusan Hubungan Kerja

1. PENDAHULUAN

Pengertian Pemutusan hubungan kerja menurut UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pengusaha merupakan orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau milik orang lain. Salah satu permasalahan yang menarik adalah terkait pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan karena pelanggaran berat. Dalam konsep hubungan industrial, hubungan kerja yang terjalin antara perusahaan dengan pekerja/buruh bersifat tetap dan langgeng, dengan kata lain masing-masing pihak berusaha sekuat tenaga untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Karyawan berada di pihak yang lemah apabila dihadapkan pada pemberi kerja sebagai pihak yang memiliki kekuatan. Sebagai pihak yang selalu dianggap lemah, tidak jarang pula para tenaga kerja mengalami ketidakadilan apabila dihadapkan dengan kepentingan perusahaan.¹

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pengusaha, dimana pekerja/pegawai bekerja sesuai perintah dan menerima upah. Berdasarkan pengertian tersebut, Iman Soepomo mengemukakan pengertian hubungan kerja sebagai hubungan antara pekerja dan pemberi kerja yang terjadi setelah adanya perjanjian antara pekerja dan pemberi kerja. dimana pekerja menyatakan kesanggupan bekerja pada pemberi kerja dengan menerima gaji dan dimana pemberi kerja menyatakan kesanggupan mempekerjakan pekerja dengan membayar gaji.² Konsep hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara berbagai pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, termasuk unsur-unsur seperti pengusaha dan pekerja/Buruh dan pemerintahan berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.³ Surat Perjanjian Kerja adalah tanda awal adanya sebuah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan yang dinyatakan dengan tanda tangan dari kedua belah pihak. Kemungkinan terjadinya konflik antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan kerja dapat beragam, baik dalam tingkat kesederhanaan maupun kompleksitasnya. Perselisihan tersebut bisa diatasi melalui pendekatan yang kooperatif namun ada pula kasus yang memerlukan penyelesaian melalui jalur hukum.⁴

Definisi tentang pelanggaran berat tidak ditemukan dalam UU 13 Tahun 2003, UUCK Nomor 11 tahun 2020 maupun Perppu No 02 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang telah ditetapkan menjadi UU Nomor 06 tahun 2023, namun ada rincian jenis-jenis kesalahan berat yang dapat mengakibatkan PHK dan apa yang harus dilakukan oleh pengusaha manakala terjadi

¹ Sofa Laela, "Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat" IV, no. 2 (2020): 240–48.

² I Dewa Ayu Widayani et al., "Sosialisasi Kebijakan Pemerintah Bagi Pekerja/Buruh Yang Diputuskan Hubungan Kerjanya Akibat Pandemi Covid-19," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 2 (2021): 290–300.

³ Dodi Ikhsan Utama, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Akibat Kesalahan Berat (Studi Kasus Putusan No No 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 Dan Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017)," *Sosioedukasi : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial* 11, no. 2 (2022): 218–33, <https://doi.org/10.36526/sosioedukasi.v11i2.1694>.

⁴ Sonhaji Sonhaji, "Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja," *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 1 (2019): 60–78, <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.60-78>.

kesalahan itu dilakukan oleh pekerja/buruh. Sebagai contoh, jika pekerja/buruh melakukan tindak penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang perusahaan; atau memberikan kesaksian palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan; atau mengonsumsi minuman beralkohol; atau melakukan tindakan yang tidak senonoh atau judi di tempat kerja; atau melakukan serangan, kekerasan, ancaman, atau intimidasi terhadap rekan kerja atau pengusaha di lingkungan kerja; dan sebagainya.⁵ Jika buruh/pekerja terbukti melakukan kesalahan serius, pengusaha dapat secara sepihak mengakhiri hubungan kerja tanpa perlu melalui proses penyelesaian sengketa melalui Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, asalkan pengusaha memiliki bukti yang sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 158 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, antara lain Pekerja/buruh tertangkap tangan, kemudian ada pengakuan dari Pekerja/ buruh yang bersangkutan, atau disertai dengan bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurang dua orang saksi.⁶

Penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini antara lain oleh Zaid, yang menyampaikan bahwa segala warga negara memiliki posisi yang sama dalam hukum dan pemerintahan menurut Pasal 27 ayat (1) Konstitusi Republik Indonesia tahun 1945, dan mereka wajib menghormati hukum dan pemerintahan tanpa kecuali.⁷ Prinsip ini dikenal dengan azas *equality before the law* yang dijelaskan sebagai kesetaraan semua kelompok masyarakat dalam patuh terhadap hukum yang diterapkan secara merata oleh negara, tanpa terkecuali.⁸ Proses PHK dengan alasan pelanggaran berat masih dilakukan oleh perusahaan/pengusaha tanpa melewati proses hukum atau ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. UU Nomor 06 tahun 2023 tentang Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan, pada Pasal 157A, ayat (1) menyatakan Selama penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengusaha dan Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya. Tata cara PHK diatur oleh PP Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja, dinyatakan pada pasal 52, ayat (2) Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran bersifat mendesak, klausulnya sama pada pasal 158 UU 13 tahun 2003.

⁵ Presiden Republik Indonesia, "Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja [Government Regulation Number 35 of 2021 Concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, W.," *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021*, no. 086142 (2021): 42, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>.

⁶ Kemenperin, "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003," *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).

⁷ Zaid and Afif, "Jurnal Dialog: Vol/Num: VII/I, September 2018 Terindeks: Open Journal System (OJS)/Google Scholar ISSN: 2406-9401," *Jurnal Dialog* 7, no. 1 (2018): 1-9.

⁸ 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 (2015): 17-27, <https://doi.org/10.18592/syariah.v15i1.540>.

Sedangkan penelitian oleh Asiska⁹ menjelaskan perbandingan prosedur PHK yang dilakukan Perusahaan berdasarkan UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan UU No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Membahas mengenai perbedaan hak-hak yang diterima oleh pekerja setelah dilakukan Pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dapat dilihat pada perbedaan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang didapatkan pekerja/buruh setelah PHK.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Vijayantera¹⁰ mengkaji perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan PHK sebagai dampak penggabungan, peleburan, pengambil alihan maupun penutupan Perusahaan, dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan PHK terjadi akibat adanya perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja dalam hal terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja yakni dengan upaya penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial dan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Yosef¹¹ lebih berfokus pada perlindungan hukum PHK karena pelanggaran berat pasca keputusan MK yang membatalkan pasal 158 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Mekanisme PHK khususnya kesalahan berat telah diatur dalam UU ketenagakerjaan sedangkan studi kasus PHK yang dilakukan oleh PT Taspen (Persero) dalam prosesnya ditemukan kelemahan yang tidak sesuai dengan perundang-undangan sehingga menimbulkan kerugian bagi pekerja.

Penelitian ini memiliki beberapa perbedaan dari penelitian terdahulu diantaranya: jenis penelitian berfokus pada pemutusan hubungan kerja akibat pelanggaran bersifat mendesak pasca terbitnya UU No 06 tahun 2023 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan, sedangkan penelitian-penelitian terdahulu berfokus pada perselisihan PHK dengan acuan UU No 13 tahun 2003. Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisis perlindungan hukum tenaga kerja yang diputus hubungan kerjanya dan pertanggungjawaban hukum pengusaha yang melakukan PHK menurut UU Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah normatif atau doktrinal, penelitian hukum normatif (*legal research*) hanya merupakan studi dokumen yakni menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, teori hukum dan pendapat para sarjana.¹²

⁹ Melda Asiska, Perbandingan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, 2020.

¹⁰ I Wayan Agus Vijayantera, Tesis Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sebagai Dampak Penggabungan, Peleburan, Pengambilalihan, Dan Penutupan Perusahaan, Univ Airlangga Surabaya, 2016.

¹¹ Yosef, *Perlindungan Hukum PHK Karena Pelanggaran Berat, Studi Kasus terhadap SK Direksi PT Taspen* (Persero). Univ Indonesia Jakarta, 2008.

¹² M Junaidi, Zaenal Arifin, dkk, *Buku Pedoman Usulan Penelitian, Tesis dan Artikel Jurnal*, Universitas Semarang Pasca Sarjana Program Studi Magister Hukum, 2023, hal. 20

Metode pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan undang-undang (*statute approach*) atau *yuridis normatif*. Pendekatan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum ketenagakerjaan. Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah diskriptif analisis yakni penelitian yang berusaha menggambarkan masalah hukum, untuk menindaklanjuti penelitian yang berhubungan, sistem hukum perlu dipelajari dan dianalisis sesuai dengan kebutuhan yang relevan, jenis data yang digunakan adalah data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah pengumpulan data sekunder yaitu menggunakan metode pengumpulan data dengan cara studi pustaka dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis data kualitatif normatif karena penelitian ini penelitian yuridis normatif/doktrinal.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Yang Diputus Hubungan Kerjanya Menurut UU Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan suatu bentuk perlindungan terhadap hak serta kepentingan pekerja yang diatur melalui ketentuan hukum.¹³ Menurut Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, didefinisikan bahwa tenaga kerja merujuk kepada setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat.¹⁴ PHK Mempengaruhi perekonomian baik secara finansial maupun mental pekerja dan keluarganya untuk bertahan hidup. sebisa mungkin pemutusan hubungan kerja harus dihindari agar tidak terlalu berpengaruh buruk, sehingga harus ada inovasi peraturan terkait tentang prosedur PHK dengan memperhatikan kepentingan bagi karyawan dan pemberi kerja.¹⁵

Pemutusan Hubungan Kerja atau yang disingkat dengan PHK, definisi dari PHK sebagaimana tercantum pada UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dalam UU Cipta Kerja No 06 tahun 2023, definisi dari PHK tidak disebutkan kembali. Secara umum pemutusan hubungan kerja merupakan berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dengan instansi, artinya karyawan sudah tidak lagi berkerja setelah keluarnya surat pemutusan kerja dan tidak diperkerjakan lagi sebagai karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa PHK adalah kondisi di mana karyawan tidak lagi bekerja di sebuah instansi karena terjadi pemutusan kerja antara karyawan dan instansi tersebut, atau karena berakhirnya masa kontrak karyawan.¹⁶ Pemutusan

¹³ Mohammad Ilyas, "Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 1 (2018): 107, <https://doi.org/10.26623/jic.v3i1.866>.

¹⁴ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 3.

¹⁵ Fakultas Hukum, Universitas Maarif, and Hasyim Latif, "Perlindungan Hukum Untuk Karyawan Yang Mengalami Pengakhiran Kerja Akibat Pelanggaran Berat" 5 (2019): 6–11.

¹⁶ Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama. 2017

hubungan kerja didefinisikan sebagai tindakan menghentikan hubungan kerja secara definitif antara perusahaan dan karyawan. Perpindahan karyawan dari satu instansi ke instansi lain atau pemutusan hubungan kerja karyawan oleh instansi yang berusaha melakukannya dengan alasan yang beragam. UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur PHK dengan bab tersendiri yaitu Bab XII mengenai PHK. Pasal 150 menyatakan Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di organisasi bisnis, baik yang memiliki status hukum atau tidak, yang dimiliki oleh individu, mitra usaha, atau badan hukum, baik swasta maupun milik negara, termasuk usaha sosial dan usaha lainnya yang memiliki manajemen dan pekerja yang dibayar dengan upah atau kompensasi lainnya. Kemudian dilanjutkan dengan pasal 151 yang diubah oleh UU No 06 tahun 2023 tentang Cipta Kerja sebagai berikut: Pasal 151, Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Apabila terjadi keadaan yang mengharuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, maka Pengusaha harus mengomunikasikan tujuan dan alasan pemutusan tersebut kepada Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Apabila Pekerja/Buruh telah diberitahu mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dan menolaknya, maka penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja harus melalui perundingan bipartit antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh dan/atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Jika perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, langkah selanjutnya adalah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja sesuai dengan prosedur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan kesalahan serius yang sebelumnya diatur dalam Pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) telah dihilangkan oleh Pasal 81 angka 47 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja). Namun, kemudian Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 012/PUU-1/2003 pada tanggal 28 Oktober 2004. Maka, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 ("SE Menakertrans"). Menurut pernyataan dari Menakertrans ini, PHK oleh pengusaha hanya dapat dilakukan jika pekerja melakukan kesalahan yang serius setelah ada putusan dari hakim pidana yang final. Karena itu, perlu menunjukkan kesalahan tersebut melalui proses hukum pidana terlebih dahulu.

Namun, saat ini dengan kemunculan UU Cipta Kerja dan PP 35/2021, aturan mengenai pelanggaran serupa diatur kembali namun dengan istilah pelanggaran yang bersifat mendesak. Pengusaha dapat memberhentikan pekerja karena melanggar peraturan yang bersifat mendesak yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Contohnya, hal ini dapat terjadi apabila pekerja melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, misalnya dalam hal: melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Perusahaan, memberikan keterangan palsu atau dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan, mabuk,

meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja, melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja, menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja, melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 tahun atau lebih.

Jika pelanggaran berat atau bersifat mendesak terjadi, pengusaha dapat langsung mem-PHK pekerja, dengan kata lain tidak perlu adanya putusan pengadilan. Akan tetapi, ketentuan mengenai pelanggaran tersebut harus diatur dalam Perjanjian Kerja, PP, atau PKB, sesuai dengan bunyi pasal 52 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini yang mendasari Perusahaan membuat PP atau PKB dengan acuan peraturan perundangan yang baru dengan mencantumkan klausul pelanggaran bersifat mendesak, dan Perusahaan akan menggunakan kalimat “Apabila berakhimya hubungan Kerja atau Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), karena pelanggaran tersebut, maka penyelesaian mengenai hak atas PHK akan mengacu pada Undang - Undang yang berlaku”. Karena sudah diatur oleh peraturan pemerintah maka PHK karena pelanggaran bersifat mendesak bisa langsung dilakukan tanpa menunggu pengadilan pidana.

Pengusaha diperbolehkan untuk menghentikan pekerjaan seseorang, tetapi undang-undang ketenagakerjaan memberikan perlindungan yaitu melarang penghentian tanpa persetujuan dari badan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pemberhentian pekerjaan tanpa keputusan yang jelas tersebut dianggap tidak sah menurut hukum. Mekanisme PHK di PP Nomor 35 Tahun 2021, Jika perusahaan ingin PHK pekerja, perusahaan wajib memberitahukan hal ini kepada pekerja paling lambat 14 hari, sebelum PHK. Apabila hubungan kerja diputus dalam masa percobaan atau dalam masa percobaan, pemberitahuan harus diberikan selambat-lambatnya 7 hari sebelum tanggal pemberhentian. Kemudian, dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, apabila pekerja tidak menolak PHK, maka perusahaan wajib melaporkan status PHK tersebut kepada Kementerian Tenaga Kerja dan/atau instansi yang mengelola sektor ketenagakerjaan di tingkat provinsi, kota, atau daerah. Apabila pekerja yang telah menerima surat pemberhentian menolak meninggalkan pekerjaannya, maka ia wajib membuat surat penolakan dengan alasannya paling lambat 7 hari setelah menerima surat pemberhentian. Pesangon bagi pekerja terkait PHK. PP Nomor 35 Tahun 2021 mewajibkan pesangon dan/atau uang masa kerja dan kompensasi yang seharusnya diterima. Perhitungannya sendiri sama dengan peraturan sebelumnya. Intinya, dalam PP Nomor 35 Tahun 2021, pemerintah menghapus klausul pengganti hak yang seharusnya diterima pekerja yaitu: penggantian perumahan dan perawatan serta pengobatan sebesar 15% (lima belas persen) dari pesangon dan/atau uang masa kerja.¹⁷

¹⁷ Dian Purnamasari, Firman Wijaya, and Anwar Budiman, “Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Berat Ditinjau Dari Kepastian Hukum,” *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 5 (2023): 3505–14, <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1953>.

Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengizinkan pengecualian di mana pelaku usaha dapat memberikan skorsing kepada pekerja/buruh dengan tetap memberikan pembayaran upah dan hak-hak lainnya yang biasanya diterima oleh pekerja/buruh tersebut sebelum adanya penetapan. Pasal 155 juncto Pasal 151 ini memiliki perbedaan dengan Pasal 158 karena memberikan peluang kepada pengusaha untuk mengakhiri hubungan kerja apabila pekerja/buruh melakukan pelanggaran berat atau bersifat mendesak. Kesalahpahaman terhadap Pasal 158 telah mendorong pengujian konstiusionalitas Undang-Undang Ketenagakerjaan berdasarkan UUD 1945. Sehingga dengan dihapusnya pasal 158 pada UU Cipta Kerja, sudah semestinya PHK yang diakibatkan oleh pelanggaran berat atau bersifat mendesak harus melalui proses hukum pidana yang berkekuatan hukum tetap, yang terjadi UU Cipta Kerja khususnya klaster Ketenagakerjaan dan PP turunannya yang mengatur mengenai pelanggaran bersifat mendesak memunculkan kembali PHK yang disebabkan oleh pelanggaran berat atau pelanggaran bersifat mendesak sehingga bertentangan dengan asas equality before Tahune law. Pemerintah mengeluarkan lagi peraturan perundangan yang sebelumnya telah di batalkan oleh MK, sehingga pekerja yang dianggap melakukan pelanggaran berat atau bersifat mendesak dapat langsung di melakukan PHK tanpa adanya proses hukum pidana. Pemerintah dianggap lalai dalam memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja.

3.2 Pertanggungjawaban Hukum Pengusaha Yang Melakukan PHK Menurut UU Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Banyaknya kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi disebabkan oleh karena adanya tuntutan dari pihak buruh/pekerja untuk memperjuangkan hak normatifnya yang berbuntut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Karena itu kondisi yang terjadi saat ini adalah masih banyak diantara para buruh/pekerja yang tidak berani menuntut hak-hak mereka meskipun belum sesuai dengan aturan yang ada karena alasan klasik takut di lakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).¹⁸

Gustav Radbruch mengemukakan bahwa tiga nilai hukum yaitu keadilan (filosofis), kepastian hukum (juridis) dan kemanfaatan bagi masyarakat (sosiologis) harus dijadikan unsur pokok dalam pendekatan hukum supaya terjalin ketertiban di dalam masyarakat. Masyarakat selalu mendambakan ketertiban dan untuk mencapai ketertiban itu hukum harus dapat memberikan keadilan, kemanfaatan dan kepastian. Jadi tujuan hukum yang harus dicapai menurut Gustav Radbruch adalah keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum.¹⁹ Pembentukan hukum (sistem hukum) tergantung pada konsep hukum yang dianut oleh masyarakat hukum dan kualitas pembentukannya. Pembentukan hukum merupakan kegiatan yang melibatkan struktur sosial (social structure) dan perilaku masyarakat. Struktur sosial masyarakat yang demokratis cenderung menghasilkan legislasi yang demokratis. Sebaliknya, dalam sistem masyarakat yang

¹⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 5.

¹⁹ Hari Agus Santoso, "Perspektif Keadilan Hukum Teori Gustav Radbruch Dalam Putusan PKPU 'PTB,'" *Jatishwara* 36, no. 3 (2021): 325–34, <https://jatishwara.unram.ac.id/index.php/js/article/view/341>.

totalitarian, meskipun hukum totalitarian dapat muncul dalam tradisi budaya hukum yang biasa/normal.²⁰

Penyelesaian perselisihan yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial baik melalui Bipartit, Mediasi atau Konsiliasi atau Arbitrase bahkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dirasa belum cukup untuk memberikan perlindungan hukum kepada pekerja. Banyaknya keputusan dari lembaga penyelesaian perselisihan yang tidak menguntungkan bagi pekerja, contohnya adalah keputusan untuk mengembalikan pekerja ke jabatan dan posisinya awal jika mereka dipecat dengan tidak adil. Padahal karyawan yang di PHK secara sepihak tentu saja secara psikologi sudah tidak memungkinkan lagi untuk bekerja pada perusahaan. Sudah saatnya pemerintah untuk memikirkan bagaimana untuk menciptakan sistem hubungan industrial yang baik, yang tidak hanya harus adil di dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan akan tetapi juga sensitif terhadap persoalan-persoalan ketenagakerjaan kedepan yang dapat menguntungkan semua pihak (*win-win solutions*).

Keputusan Mahkamah Konstitusi dan pengaruhnya terhadap Pasal 158 UU Ketenagakerjaan ini dipandang sebagai bertentangan oleh pihak buruh dan serikat buruh dengan Pasal 27 ayat (1) UUD 1945, serta melanggar prinsip praduga tak bersalah. Berdasarkan dasar hukum tersebut, maka dilakukan pengajuan permohonan pengujian konstitusional terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan. Atas permohonan pekerja dan serikat pekerja, Mahkamah Konstitusi (MK) memutuskan dalam putusan Nomor 012/PUU-I/2003, yang diberikan pada tanggal 28 Oktober 2004, bahwa Pasal 158 UU Ketenagakerjaan melanggar UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat.

Berdasarkan fakta yang terjadi pertanggungjawaban hukum pengusaha dalam penerapan pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat, proses pidana terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat ditafsirkan sebagai hak pengusaha, sehingga mediator dan hakim tidak lagi mewajibkan kesalahan berat harus diproses secara pidana terlebih dahulu. Contoh penerapan pelanggaran berat yang masuk kedalam Pengadilan Hubungan Industrial pasca berlakunya UU cipta kerja sebagai berikut: Putusan Nomor 08/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Plk, dimana 6 orang karyawan atas nama Sibram Malisi, Arief Fuan, Nurul Hadi, Sugi Maulana Putra, Heriadi, Charles mendaftarkan gugatan dikepaniteraan Pengadilan Negeri Palangka Raya pada hari Kamis tanggal 16 April 2020 dengan Nomor: 192/IV/2020/SK/PN Plk, menggugat PT. Harmoni Panca Utama Perusahaan Pertambangan Batubara beralamat di KW 10 Batu Bua Kecamatan Laung Tuhup Kecamatan Kabupaten Murung Raya Propinsi Kalimantan Tengah, dan berkantor pusat di Menara Palma 11 Th F1, Jalan HR Rasuna Said Blok X2 Kav,6 Jakarta Selatan -12950 Indonesia, dalam hal ini dikuasakan kepada Ade Graivan Saragih, SH dan Ade Wenalsa Saragih, SH. beralamat kantor pusat di Menara Palma, Lantai 11, Jl. H.R. Rasuna Said,

²⁰ Agung Kristyanto Nababan et al., "Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.

Blok X2 – Kav. 6, Jakarta Selatan – 12950 dan berkantor cabang di Site MGA, beralamat, Kawi 10 Desa Batu Bua, Kec. Laung Tuhup, Kabupaten Murung Raya, Kalimantan Tengah.

Bahwa timbulnya perselisihan dalam perkara ini adalah karena pada tanggal 20 Januari 2020 tergugat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap para penggugat dengan alasan karena para penggugat melanggar ketentuan pasal 45 ayat (4) huruf (d) angka (8) Peraturan Perusahaan PT. HPU Tahun 2019 berdasarkan hasil Medical Cek Up (MCU) tahun 2019 yang dikeluarkan oleh Tirta Medical Center. PHK terkait dengan Pekerja yang diduga melakukan kesalahan berat telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakeriaan, dimana pada pasal 158 ayat (1) menyebutkan bahwa Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekeria/buruh dengan alasan pekerla/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut: (c) mabuk, meminum, minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja. Akan tetapi pasal ini 158 mengenai kesalahan berat telah dianulir oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia melalui Putusan Perkara Nomor 012/PUU-I/2003 tanggal 28 oktober 2004, dimana dinyatakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 158 bertentangan dengan undang-undang Dasar Negara Repuhlik Indonesia Tahun 1945 dan juga menyatakan pasa! 158 Undang-Undang Nomar 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerlaan tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. dengan tidak adanya lagi aturan ketenagakerjaan yang mengatur tentang kesalahan berat, ternyata PT. HPU mengaturnya kembali dengan memperpanjang PP PT. HPU Tahun 2019 -2021, yaitu pada pasal 45 yang mengatur jenis pelanggaran tingkat IV (empat) yang dapat mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan mendesak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Pasal 45 peraturan perusahaan Ayat 4 huruf (d) angka (8) pasal tersebut melarang Pekerja untuk mabuk, berjudi, menggunakan obat-obatan terlarang narkoba, baik pada jam kerja maupun di luar jam kerja dan/atau di lingkungan perusahaan atau di luar lingkungan Perusahaan. hukuman terhadap seseorang yang diduga menyalahgunakan narkotika hanya dapat diputuskan oleh hakim melalui proses hukum acara pidana sebagaimana diatur dalam UU No.8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP), untuk dapat menyatakan seseorang bersalah, majelis hakim harus berdasarkan 2 (dua) alat bukti yang sah sehingga hakim meyakini bahwa tindak pidana benar terjadi, dan tersangkalah yang melakukannya (pasal 183 KUHAP). berdasarkan Permenaker No.11/Men/VI/2005 perusahaan seharusnya menyerahkan penanganannya kepada pihak kepolisian, selanjutnya berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No.SE-13/MEN/SJHK/1/2015, yaitu terhadap pemutusan hubungan kerja (PHK) karena pekerja/buruh melakukan kesalahan berat. Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat (eks pasal 158 ayat 1), maka dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap. Adapun jawaban dari PT HPU selaku tergugat berdasarkan hasil Medical Check Up (MCU) Tahunan dari PT. Tirta Medical Centre terdapat 14 (empat belas) orang karyawan Tergugat, 6 (enam) diantaranya adalah Para Penggugat dinyatakan positif menggunakan narkoba jenis Metamphetamine. Adapun pada

Tanggal 11 Januari 2020 Tergugat telah memanggil 14 (empat belas) orang karyawan tersebut, sebanyak 8 (delapan) orang karyawan dari total jumlah tersebut telah mengakui dengan jujur menggunakan narkoba jenis metamphetamine dan juga menerima sanksi pemutusan hubungan kerja berdasarkan Peraturan Perusahaan, sedangkan Para Penggugat pada saat tersebut tidak mengakui dan menolak sanksi pemutusan hubungan kerja. Perihal penyalahgunaan narkoba sudah cukup tegas diatur dalam Pasal 44 ayat (4) huruf d. Poin 8 Peraturan Perusahaan Periode 2017-2019 maupun dalam pembaharuan Peraturan Perusahaan terbaru Periode 2019-2021 pada Pasal 45 ayat (4) huruf d. Poin 8 (redaksionalnya sama), bahwa pelanggaran atas pasal tersebut adalah merupakan pelanggaran tingkat IV (empat) dan berakibat pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan alasan mendesak, yang bunyinya menyatakan:

“Mabuk, berjudi, menggunakan obat-obatan terlarang/narkoba baik pada jam kerja maupun diluar jam kerja dan/atau di lingkungan perusahaan atau di luar lingkungan perusahaan.” Dalam putusan PHI Menyatakan sah demi hukum SK PHK yang diberikan oleh Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi terhadap Para Tergugat Rekonvensi/Para Penggugat Konvensi karena telah melanggar Peraturan Perusahaan Pasal 45 ayat (4) huruf d angka 8 (periode 2019-2021) sehingga hubungan kerja antara Penggugat Rekonvensi/Tergugat Konvensi dengan Para Tergugat Rekonvensi/Para Penggugat Konvensi putus demi hukum sesuai dengan SK PHK dan perhitungan hak-haknya, para penggugat kemudian mengambil Langkah hukum selanjutnya dengan mengajukan kasasi, berdasarkan putusan Nomor 391 K/Pdt.Sus-PHI/2021, pengadilan Menolak permohonan kasasi dari Para Pemohon Kasasi: 1. Sibram Malisi, 2. Arief Fuan, 3. Urul Hadi, 4. Sugi Maulana Putra, 5. Heriadi Dan 6. Charles.

Mengacu pada contoh kasus yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam putusan MK No.012/PUU-I/2003, yang dikeluarkan pada tanggal 28 Oktober 2004, terdapat pernyataan bahwa ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan UUD 1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum yang mengikat, kemudian menyikapi hal tersebut Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada 7 Januari 2005 menerbitkan Surat Edaran Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005. Inti dari surat edaran menteri tersebut adalah bahwa dalam menyelesaikan masalah pemutusan hubungan kerja akibat kesalahan serius yang dilakukan oleh pekerja, ada dua hal yang perlu diperhatikan. Dalam situasi tersebut, pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat dilakukan setelah terdapat keputusan pidana yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap atau jika pekerja ditahan dan tidak mampu melanjutkan pekerjaannya, maka berlaku pasal 160 UU Ketenagakerjaan. Dari kasus diatas putusan MK dan Surat Edaran Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005. Diabaikan oleh pengadilan PHI, hal ini diperkuat dengan SEMA Nomor 03 tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar MA tahun 2015 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas bagi Pengadilan, dimana salah satu rumusan hukum kamar perdata point 2 huruf e perdata khusus, yang isinya “dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan melakukan kesalahan berat ex pasal 158 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (pasca putusan MK No 012/PUU-I/2003, tanggal 28

Oktober 2004), maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT).

Pertanggungjawaban hukum pengusaha pasca terbitnya UU Cipta Kerja dan PP 35 Nomor 2021 yang mengatur kembali perihal pelanggaran berat atau pelanggaran bersifat mendesak, menggambarkan bahwa apa yang dulunya telah di putuskan MK sebagai bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat digunakan kembali oleh pengusaha dikarenakan adanya peraturan perundangan tersebut, sehingga pasal pelanggaran berat yang dahulu sudah dibatalkan kemudian digunakan kembali dengan bahasa yang berbeda tapi isinya sama, penerapan ini menjadikan pertanyaan tentang keadilan hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia saat ini. John Rawls, yang dianggap sebagai perspektif "*liberal egalitarian of social justice*", berpendapat bahwa keadilan merupakan nilai utama yang ada dalam institusi sosial. Terutama bagi kelompok masyarakat yang kurang berdaya dalam mencari keadilan.²¹ Terdapat aturan hukum yang bertujuan untuk mengatur aktivitas pekerja dan pemberi pekerjaan agar sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kedua belah pihak harus menjalankan peraturan ini dan patuh terhadap ketentuan tersebut. Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, setiap pihak harus memikul tanggung jawabnya dengan baik agar tercapai keserasian dan keselarasan yang selalu terjaga.²²

4. PENUTUP

Berdasarkan perlindungan hukum dan pertanggungjawaban hukum pengusaha yang melakukan PHK menurut UU Nomor 06 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dikuatkan lagi dengan SEMA Nomor 03 tahun 2015, maka PHK dapat dilakukan tanpa harus menunggu putusan pidana berkekuatan hukum tetap (BHT).²³, maka pihak pekerja maupun perwakilan pekerja yang merasa dirugikan dengan adanya pasal pelanggaran berat atau bersifat mendesak melakukan pengujian peraturan perundangan mengenai UU Cipta kerja dan PP 35 tahun 2021, agar tenaga kerja tidak dapat di PHK secara sewenang-wenang oleh perusahaan. Pemerintah dalam merevisi PP 35 tahun 2021 melihat aturan sebelumnya mengenai pengaturan PHK. Hal ini dilakukan karena perlakuan diskriminatif dapat menyebabkan ketidakadilan yang terus meningkat dan berkelanjutan yang pada akhirnya dapat menyebabkan kehancuran suatu negara. Untuk menjaga hal ini, pemerintah harus memastikan bahwa kebijakan yang dibuat di bidang hukum, ekonomi, pelayanan publik, dan pembangunan didasarkan pada prinsip proporsionalitas, kesetaraan, keadilan, dan kesejahteraan sosial tanpa melakukan diskriminasi.

DAFTAR PUSTAKA

Asiska, Melda. *Perbandingan Pemiutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Uundang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, 2020.

²¹ Pan Mohamad Faiz, "Teori Keadilan John Rawls (John Rawls' Theory of Justice)," *SSRN Electronic Journal*, no. October (2017), <https://doi.org/10.2139/ssrn.2847573>.

²² G. Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Sinar Grafindo, Jakarta, 1998, hlm. 13.

²³ Ketua Mahkamah Agung, "SEMA Nomor 3 Tahun 2015," 2015.

- Dodi Ikhsan Utama. “Analisi Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Akibat Kesalahan Berat (Studi Kasus Putusan No 1112 K/Pdt-Sus-PHI/2017 Dan Putusan No 140 K/Pdt-Sus-PHI/2017).” *Sosioedukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan Dan Sosial* 11, no. 2 (2022): 218–33. <https://doi.org/10.36526/sosioedukasi.v11i2.1694>.
- Yosef, Perlindungan Hukum PHK Karena Pelanggaran Berat, Studi Kasus terhadap SK Direksi PT Taspen (Persero). Univ Indonesia Jakarta, 2008.
- Faiz, Pan Mohamad. “Teori Keadilan John Rawls (John Rawls’ Theory of Justice).” *SSRN Electronic Journal*, no. October (2017). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2847573>.
- G. Kartasapoetra, Hukum Perburuhan Indonesia Berdasarkan Pancasila, Sinar Grafindo, Jakarta, 1998, hlm. 13.
- Hukum, Fakultas, Universitas Maarif, and Hasyim Latif. “Perlindungan Hukum Untuk Karyawan Yang Mengalami Pengakhiran Kerja Akibat Pelanggaran Berat” 5 (2019): 6–11.
- Ilyas, Mohammad. “Pengambilalihan Dan Penutupan Perusahaan Yang Berdampak Pada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.” *Jurnal Ius Constituendum* 3, no. 1 (2018): 107. <https://doi.org/10.26623/jic.v3i1.866>.
- Kemenperin. “Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003.” *Ketenagakerjaan*, no. 1 (2003).
- Ketua Mahkamah Agung. “SEMA Nomor 3 Tahun 2015,” 2015.
- Khakim, Mufti. “Penegakan Hukum Dan Implementasi Pasal Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 Tentang Persamaan Kedudukan Di Hadapan Hukum.” *Prosiding Konferensi Nasional Kewarganegaraan III 11 November 2017*, no. November (2017): 353–57.
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 5.
- Laela, Sofa. “Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kesalahan Berat” IV, no. 2 (2020): 240–48.
- M Junaidi, Zaenal Arifin, dkk, Buku Pedoman Usulan Penelitian, Tesis dan Artikel Jurnal, Universitas Semarang Pasca Sarjana Program Studi Magister Hukum, 2023, hal. 20
- Nababan, Agung Kristyanto, Muhammad Junaidi, Kukuh Sudarmanto, and Zaenal Arifin. “Keabsahan Materi Muatan Terkait Uang Pesangon Dalam Peraturan Perundang-Undangan.” *Jurnal USM Law Review* 5, no. 1 (2022): 314. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i1.4808>.
- Penggabungan, Sebagai Dampak, and D A N Penutupan Perusahaan. “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja,” 2016.
- Purnamasari, Dian, Firman Wijaya, and Anwar Budiman. “Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Berat Ditinjau Dari Kepastian Hukum.” *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 5 (2023): 3505–14. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1953>.
- Republik Indonesia, Presiden. “Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja [Government Regulation Number 35 of 2021 Concerning Work Agreements for Certain Time, Outsourcing, W.” *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021*, no. 086142 (2021): 42. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/161904/pp-no-35-tahun-2021>.
- Santoso, Hari Agus. “Perspektif Keadilan Hukum Teori Gustav Radbruch Dalam Putusan Pkpu ‘PTB.’” *Jatiswara* 36, no. 3 (2021): 325–34. <https://jatiswara.unram.ac.id/index.php/js/article/view/341>.
- 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 (2015): 17–27. <https://doi.org/10.18592/syariah.v15i1.540>.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama. 2017
- Sendjun H. *Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 3.
- Sonhaji, Sonhaji. “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja.” *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 1 (2019): 60–78. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.60-78>.
- Widyani, I Dewa Ayu, Hulman Panjaitan, Rr Ani Wijayati, and Radisman Saragih. “Sosialisasi Kebijakan Pemerintah Bagi Pekerja/Buruh Yang Diputuskan Hubungannya Akibat Pandemi Covid-19.” *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 5, no. 2 (2021): 290–300.
- Zaid, and Afif. “Jurnal Dialog: Vol/Num: VII/I, September 2018 Terindeks: Open Journal System (OJS)/Google Scholar ISSN: 2406-9401.” *Jurnal Dialog* 7, no. 1 (2018): 1–9.