

Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja yang Melakukan Kesalahan Berat setelah Adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU.I/2003 Tentang Uji Materil terhadap Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Fikri Akmal Zulfikar, Rini Irianti Sundry

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

fikriakmalzulfikar3131@gmail.com, rinisundry@gmail.com

Abstract—The development of the business world has actually created a working relationship between employers, workers and the government. The process of working relations between employers and workers does not always run in harmony. Sometimes the work relationship experiences disputes, one of which is the result of a worker committing a serious mistake which is the basis for employers to lay off their workers. The implementation of layoffs has actually been regulated in Article 158 of the Manpower Law as revoked by the Constitutional Court as contained in the Constitutional Court Decision No. 012 / PUU.I / 2003 because it is considered discriminatory and contrary to the provisions of Article 27 Paragraph (1) of the 1945 Constitution. However, in practice, there is still an application of the dismissal mechanism by applying the provisions of Article 158 of the Manpower Law. This study aims to determine the implementation mechanism of dismissal after the Constitutional Court decision No. 012 / PUU.I / 2003 and to find out the rights and obligations of workers who have been laid off due to serious mistakes according to the Manpower Law and the Job Creation Law. This study uses a normative juridical method. Data collection techniques using library research methods using secondary data in accordance with the problem being studied.

Keywords— *Termination of employment, Serious mistakes, Employee, Employment.*

Abstrak—Perkembangan dunia usaha sejatinya telah menciptakan suatu hubungan kerja antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Tidak selamanya proses hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja berjalan dengan harmonis. Adakalanya hubungan kerja mengalami perselisihan, salah satunya akibat pekerja melakukan kesalahan berat yang menjadi dasar pengusaha melakukan PHK terhadap pekerjanya. Pelaksanaan PHK sejatinya telah diatur dalam Pasal 158 UU Ketenagakerjaan sebagaimana telah dicabut oleh Mahkamah Konstitusi yang termuat dalam Putusan MK No. 012/PUU.I/2003 karena dianggap diskriminatif dan bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 Ayat (1) UUD 1945. Namun pada praktiknya, masih ditemukan penerapan

mekanisme PHK dengan menerapkan ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme pelaksanaan PHK setelah adanya putusan MK No. 012/PUU.I/2003 dan untuk mengetahui hak serta kewajiban pekerja yang mengalami PHK karena kesalahan berat menurut UU Ketenagakerjaan dan UU Cipta Kerja. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode penelitian kepustakaan dengan menggunakan data sekunder sesuai dengan masalah yang dikaji.

Kata Kunci— *Pemutusan hubungan kerja, Kesalahan berat, Pekerja, Ketenagakerjaan.*

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha sejatinya telah menciptakan suatu hubungan antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Hubungan diantara ketiga pihak tersebut dinamakan hubungan industrial. Ketiga pihak dalam hubungan industrial tersebut memiliki peran masing-masing dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya serta saling mempengaruhi. Idealnya suatu hubungan kerja harus didasari semangat kerjasama yang saling menguntungkan, baik pengusaha maupun pekerja sama-sama mempunyai kepentingan dalam hubungan kerja tersebut. Tidak selamanya proses hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja tersebut berjalan dengan harmonis. Adakalanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja mengalami masalah yang apabila tidak dapat diselesaikan secara arif dan bijaksana oleh kedua belah pihak dapat menimbulkan perselisihan.

Berkenaan dengan hubungan industrial, Zainal Asikin berpendapat bahwa hubungan industrial merupakan sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa meliputi pekerja, pengusaha dan pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai, yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh

dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Secara garis besar ada dua alasan terjadinya PHK yaitu alasan normatif dan alasan kepentingan. Alasan normatif terjadi karena pekerja melakukan pelanggaran hukum terhadap Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan/atau Peraturan Perusahaan. Sedangkan alasan kepentingan biasanya terjadi karena kepentingan perusahaan yang dilaksanakan secara sepihak tanpa adanya proses perundingan terlebih dahulu dengan pihak pekerja. Berdasarkan fakta yang didapat, permasalahan yang sering terjadi selain perselisihan kepentingan adalah permasalahan pekerja yang melakukan pelanggaran atau kesalahan. Tentu hal tersebut menjadikan dasar bagi pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja.

Kesalahan yang dilakukan oleh pekerja pada umumnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu kesalahan ringan dan kesalahan berat. Kesalahan ringan diantaranya adalah berupa pelanggaran ketentuan yang berlaku di perusahaan, seperti masuk kerja tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan bentuk penyelesaiannya diusahakan untuk diselesaikan secara kekeluargaan maupun dengan teguran lisan dan/atau tertulis. Kesalahan berat diantaranya adalah berupa pencurian dan perbuatan dimaksud menimbulkan kerugian cukup besar bagi pengusaha karena dapat menghambat kelangsungan perusahaan.

Dari penjelasan tersebut, selanjutnya mengenai pekerja yang melakukan kesalahan berat diatur dalam ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Namun demikian, ketentuan Pasal 158 UU Ketenagakerjaan telah dinyatakan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat oleh Mahkamah Konstitusi sebagaimana yang tercantum pada Putusan MK Nomor 012/PUU.I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 tentang Hak Uji Materiil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam praktiknya ternyata masih ada pengusaha ataupun perusahaan yang melaksanakan PHK dengan mekanisme sebelum adanya Putusan MK tersebut.

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di salah satu perusahaan BUMN sebagai objek penelitian. Penelitian ini lebih dititikberatkan kepada hal penerapan ketentuan ketenagakerjaan, dimana perusahaan tersebut menyadari pentingnya hubungan kerja sama yang baik dan kondusif antara manajemen dengan seluruh pekerja. Perjanjian kerja bersama yang merupakan bentuk kebijakan ketenagakerjaan dalam perusahaan tersebut, mengacu pada UU Ketenagakerjaan yang juga memuat pengaturan mengenai hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pelaksanaan PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat di PT Kereta Api Indonesia (Persero) setelah adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU.I/2003? Dan Bagaimana hak dan kewajiban pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena

kesalahan berat menurut UU No.13 Tahun 2003 dan UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja?

Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui mekanisme pelaksanaan PHK dan dampak hukum PHK setelah adanya putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU.I/2003 di perusahaan khususnya di PT Kereta Api Indonesia (Persero) sehubungan dengan pekerja melakukan kesalahan berat
2. Untuk mengetahui hak dan kewajiban pekerja yang dilakukan PHK akibat kesalahan berat di lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) dikaitkan dengan ketentuan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

II. LANDASAN TEORI

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memuat unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Dalam prakteknya, perusahaan tentunya dapat memutus hubungan kerja dengan pekerja karena pekerja melakukan kesalahan berat dan hal tersebut diperkuat dan ditegaskan dalam ketentuan Undang-Undang, sebagaimana merujuk pada ketentuan Pasal 1603 huruf o KUHPerdara, bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja dengan alasan mendesak dengan kriteria yang diatur dalam ketentuan pasal tersebut dengan alasan "tidak pantaslah majikan diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja" karena pekerja dianggap tidak mendapatkan kepercayaan dari pengusaha atas perbuatan yang dilakukan oleh pekerja.

Sejatinya PHK merupakan upaya terakhir dalam menyelesaikan suatu permasalahan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sebagaimana tertuang dalam ketentuan Pasal 152 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pengusaha, pekerja, serta pemerintah dengan segala upaya harus menghindari terjadinya PHK. Dengan dilakukannya PHK tentunya menimbulkan permasalahan yang baru bagi pekerja yang bersangkutan karena hilangnya sumber pendapatan hidup dari pekerja yang bersangkutan.

Pada hakikatnya PHK merupakan pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Berkenaan dengan PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat, ketentuan UU Ketenagakerjaan yang dimuat dalam Pasal 158 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat.

Selanjutnya, dalam hal pelaksanaan mekanisme PHK akibat kesalahan berat, berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi No.012/PUU.I/2003 Tentang Uji Materi

Terhadap Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa hal tersebut harus dilakukan setelah adanya putusan dari pengadilan negeri karena putusan tersebut dianggap telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan dapat dipertanggungjawabkan. Maka secara garis besar dapat disimpulkan bahwa maksud dari putusan MK tersebut adalah bersalah atau tidaknya pekerja yang melakukan kesalahan berat tersebut harus diputuskan melalui pengadilan dengan hukum pembuktian yang sudah diatur dalam ketentuan undang-undang yang berlaku.

Pada tahun 2015 Mahkamah Agung mengeluarkan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan tertanggal 29 Desember 2015 pada lampiran Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Republik Indonesia Tahun 2015 pada huruf B angka 2 huruf e yang menerangkan bahwa dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja karena alasan melakukan kesalahan berat pengusaha dapat langsung melakukan PHK terhadap pekerjanya yang melakukan kesalahan berat tanpa harus menunggu adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. *Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Yang Melakukan Kesalahan Berat Berkaitan dengan Adanya Putusan Mahkamah Konstitusi No. 012/PUU.I/2003*

Perbuatan kesalahan berat merupakan bentuk perbuatan yang dipandang oleh pengusaha sebagai perbuatan yang menyangkut nilai integritas yang diterapkan oleh pengusaha, serta dikhawatirkan perbuatan tersebut dapat merusak citra pemangku kepentingan sebagai mitra bisnis terhadap pengusaha. Sejatinnya apabila ditinjau berdasarkan teori keadilan yang secara garis besar menjelaskan bahwa dalam hal hubungan kerja yang disepakati antara pengusaha dan pekerja, masing-masing pihak tentunya harus memegang teguh kesepakatan yang telah disepakati serta tidak mengingkari kesepakatan tersebut. Maka dalam hal pekerja melakukan kesalahan berat, pekerja tersebut telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan teori keadilan.

Berdasarkan data yang diperoleh, perusahaan BUMN yang bersangkutan telah melaksanakan mekanisme PHK terhadap pekerjanya yang melakukan kesalahan berat sebagaimana yang diamanatkan dalam Putusan MK No. 012/PUU.I/2003 tentang Uji Materil Terhadap Pasal 158 UU Ketenagakerjaan. Putusan tersebut menetapkan bahwa dalam hal pekerja melakukan kesalahan berat, maka pengusaha harus terlebih dahulu mendapatkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*in kracht van gewijsde*). Perusahaan BUMN yang bersangkutan juga merujuk pada lampiran SEMA No. 3 Tahun 2015 huruf B angka 2 huruf e, bahwa dalam hal terjadi PHK terhadap pekerja karena alasan melakukan kesalahan berat

pengusaha dapat langsung melakukan PHK terhadap pekerjanya tanpa harus menunggu adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap. Maka berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan mengenai mekanisme PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat pada perusahaan BUMN yang bersangkutan merujuk pada dua ketentuan, yang mana menurut penulis hal ini dapat dijadikan pilihan dalam penyelesaian kasus tersebut.

Selanjutnya dalam hal pemberian hak pekerja, perusahaan BUMN yang bersangkutan telah memberikan hak sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan. Perusahaan BUMN tersebut memberikan hak kepada pekerja yang mengalami PHK akibat melakukan kesalahan berat dengan mengacu pada PKB yang didasarkan pada ketentuan Pasal 156 Ayat (1) – Ayat (4) UU Ketenagakerjaan. Perusahaan BUMN tersebut juga memberikan hak lainnya yang tercantum dalam PKB.

Dari penjelasan diatas, yang menjadi perhatian utama ialah mengenai mekanisme PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat. Fakta yang ditemukan oleh penulis mengenai pengaturan mekanisme PHK akibat kesalahan berat, terjadi ketidak efektifan dalam hal pelaksanaannya. Mengingat bahwa dalam penyelesaian hubungan industrial menganut asas peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan.

Menindaklanjuti fakta yang didapatkan berkaitan dengan pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat, mekanisme PHK yang dimuat dalam Putusan MK No. 012/PUU.I/2003 tentang Uji Materil Terhadap Pasal 158 UU Ketenagakerjaan dapat dikesampingkan. Secara mendasar dalam hal pekerja melakukan perbuatan yang dianggap bertentangan dengan kesepakatan antara perusahaan dan pekerja, perbuatan tersebut masuk kedalam kategori kesalahan yang berakibat fatal. Atas hal tersebut, pekerja dianggap tidak berhak untuk melanjutkan hubungan kerjanya dengan pengusaha. Sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1603 huruf O KUHPerdata menegaskan bahwa “Bagi pengusaha, yang dipandang sebagai alasan-alasan mendesak dalam arti pasal yang lalu adalah perbuatan-perbuatan, sifat-sifat atau sikap pekerja yang sedemikian rupa, sehingga mengakibatkan, bahwa tidak pantaslah pengusaha diharapkan untuk meneruskan hubungan kerja”. Alasan-alasan mendesak PHK dapat dianggap ada, antara lain;

1. jika pekerja, waktu mengadakan perjanjian, mengelabui pengusaha dengan memperlihatkan surat-surat yang palsu atau dipalsukan, atau sengaja memberikan penjelasan-penjelasan palsu kepada majikan mengenai cara berakhirnya hubungan kerja yang lama;
2. jika pekerja ternyata tidak mempunyai kemampuan atau kesanggupan sedikit pun untuk pekerjaan yang telah dijanjikannya;
3. jika pekerja, meskipun telah diperingatkan, masih mengikuti kesukaannya minum sampai mabuk, mengisap madat di luar atau suka melakukan

- perbuatan buruk lain;
4. jika pekerja melakukan pencurian, penggelapan, penipuan atau kejahatan lainnya yang mengakibatkan ia tidak lagi mendapat kepercayaan dari majikan;
 5. jika pekerja menganiaya, menghina secara kasar atau melakukan ancaman yang membahayakan majikan, anggota keluarga atau anggota rumah tangga majikan atau teman sekerjanya;
 6. jika pekerja membujuk atau mencoba membujuk majikan, anggota keluarga atau anggota rumah tangga majikan, atau teman sekerjanya, untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang atau kesusilaan;
 7. jika pekerja dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan, dengan sengaja merusak milik majikan atau menimbulkan bahaya yang sungguh-sungguh mengancam milik majikan itu;
 8. jika pekerja dengan sengaja atau meskipun telah diperingatkan dengan sengaja menempatkan dirinya sendiri atau orang lain dalam keadaan terancam bahaya besar;
 9. jika pekerja mengumumkan rahasia pengusaha, yang seharusnya ia rahasiakan;
 10. jika pekerja bersikeras menolak memenuhi perintah-perintah wajar yang diberikan oleh atau atas nama majikan;
 11. jika pekerja dengan cara lain terlalu melalaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya oleh perjanjian;
 12. jika pekerja karena sengaja atau sembrono menjadi tidak mampu melakukan pekerjaan yang dijanjikan. Janji-janji yang menyerahkan keputusan ke tangan majikan mengenai adanya alasan memaksa dalam arti Pasal 1603 n, adalah batal.

B. Hak Dan Kewajiban Pekerja Yang Dilakukan PHK Karena Melakukan Kesalahan Berat

1. Hak pekerja yang dilakukan PHK karena melakukan kesalahan berat
 Dalam hal kewajiban pengusaha untuk memberikan hak yang seharusnya diterima oleh pekerja setelah mengalami PHK karena melakukan kesalahan berat, perusahaan BUMN yang bersangkutan berkomitmen untuk tetap memberikan hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 Dalam studi kasus ini, perusahaan tersebut telah memberikan hak yang berupa uang pesangon, manfaat jaminan sosial tenaga kerja bagi yang memenuhi syarat, uang penghargaan masa kerja, uang jaminan hari tua, uang penggantian hak dan/atau uang pisah jika memenuhi ketentuan yang berlaku.
 Dengan demikian bentuk komitmen tersebut dimuat dalam PKB dengan mengacu pada ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Dalam praktiknya perusahaan memberikan hak-hak tersebut dengan

menetapkan besaran yang berada diatas batas minimal dalam ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

2. Kewajiban pekerja yang dilakukan PHK karena melakukan kesalahan berat dilingkungan SALAH SATU PERUSAHAAN DI BUMN

Sesuai dengan definisinya, kewajiban merupakan perbuatan yang harus dilakukan, atau merupakan suatu bentuk keharusan. Berkaitan dengan kewajiban pekerja yang dilakukan PHK karena melakukan kesalahan berat karena perbuatannya dipandangan mempunyai kerugian materil terhadap perusahaan. Hal tersebut dilaksanakan sesuai dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan serta sesuai dengan peraturan pelaksanaannya meliputi:

- a. Mengacu pada PP Tentang Pengupahan
- b. Mengacu pada PKB yang diberlakukan oleh perusahaan

Bentuk kewajiban pekerja yang mengalami PHK karena melakukan kesalahan berat dilingkungan perusahaan sebagaimana tercantum dalam PKB meliputi berkewajiban untuk melakukan ganti rugi atau denda sesuai dengan nilai kerugian yang dialami oleh perusahaan, serta berkewajiban untuk mengembalikan segala bentuk fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Perihal pelaksanaan ganti rugi yang dilakukan oleh pekerja, perusahaan BUMN yang bersangkutan melakukan pemotongan melalui hak yang seharusnya diterima oleh pekerja, paling banyak sebesar 50%. Hal ini sebagaimana diatur dalam PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Upaya ganti rugi melalui pemotongan hak pekerja tersebut sebagai langkah preventif perusahaan agar kewajiban pekerja untuk membayar ganti rugi kepada perusahaan setelah dilakukannya PHK terpenuhi.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan uraian-uraian pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pelaksanaan PHK terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat dilingkungan salah satu perusahaan di BUMN merujuk pada dua ketentuan yaitu ketentuan Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU.I/2003 tentang Uji Materil Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mana kedua ketentuan tersebut mengatur mengenai mekanisme PHK terhadap kesalahan berat. Dalam hal ini perusahaan tersebut menerapkan dualisme hukum dengan didasari oleh SEMA No. 3 Tahun 2015 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, yang menetapkan bahwa pengusaha dapat langsung melakukan PHK terhadap pekerjanya yang melakukan kesalahan berat tanpa harus menunggu adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Hak pekerja yang dijatuhkan hukuman PHK oleh pengusaha karena melakukan kesalahan berat dilingkungan salah satu perusahaan BUMN sebagaimana diatur dalam PKBnya, pekerja tersebut memiliki hak uang pesangon, manfaat jaminan sosial tenaga kerja bagi yang memenuhi syarat, uang penghargaan masa kerja, uang jaminan hari tua, uang penggantian hak dan/atau uang pisah jika memenuhi ketentuan yang berlaku. Ketentuan PKB tersebut didasarkan atas ketentuan yang diatur dalam Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Sedangkan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja yang mengalami PHK karena melakukan kesalahan berat di perusahaan tersebut meliputi pekerja berkewajiban untuk melakukan ganti rugi sesuai dengan nilai kerugian yang dialami oleh perusahaan. Pekerja juga berkewajiban untuk mengembalikan sarana dan prasarana yang telah diberikan oleh perusahaan melaksanakan tugas kedinasannya.

V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan oleh penulis, ada beberapa saran yang ingin disampaikan oleh penulis terkait dengan permasalahan yang dikaji oleh penulis. Adapun saran-saran tersebut adalah:

1. Berkaitan dengan permasalahan PHK karena kesalahan berat, pemerintah sebagai pihak regulator perlu mengevaluasi pengaturan mekanisme PHK terhadap pekerja yang melakukan perbuatan kesalahan berat mengingat pada prakteknya terjadi ketidak efektifan pengaturan mekanismenya.
2. Peran pemerintah perlu ditingkatkan dalam hal pengaturan dan pelaksanaan PHK baik dalam bentuk PP maupun PERMENAKER khususnya mengenai hak dan kewajiban pekerja yang mengalami PHK.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Zainal Asikin dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta. 1993.
- [2] Fitriyani dan Rini Irianti Sundary, “Pemberian Upah Bagi Pekerja Outsourcing Di PT Alpen Food Industry Bekasi Dihubungkan dengan Keputusan Gubernur Nomor 561 Tentang Upah Minimum Provinsi Jawa Barat Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Prosiding Ilmu Hukum*, Vol. 6 No. 2, Februari, 2020.
- [3] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- [4] Rusti Margareth Sibuea, Problematika Ketentuan PHK Karena Kesalahan Berat, <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/lt5deddfb425d37/problematika-ketentuan-phk-karena-kesalahan-berat>, diakses pada tanggal 24 September 2020, pukul 13.28 WIB.