

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA/BURUH  
KARENA KESALAHAN BERAT  
(Studi Putusan Nomor 3/Pdt. Sus-PHI/2019/PN.Amb)  
TERMINATION OF EMPLOYMENT WITH WORKERS/LABORERS DUE  
TO GRAVE MISTAKES  
(Astudy Decision Number 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Amb)**

**Laeli Elviyani Marsanti, Siti Kunarti, dan Supriyanto  
Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman  
Jl. Prof. Dr. Hr. Boenjamin 708 Grendeng-Purwokerto 53122  
Laeli.Marsanti267@mhs.unsoed.ac.id**

**Abstrak**

Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja/buruh karena kesalahan berat, pekerja/buruh akan melakukan penyelesaian perselisihan melalui non litigasi dan litigasi untuk mendapatkan hak-haknya sebagai akibat pemutusan hubungan kerja. Permasalahan skripsi ini tentang bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam mengeluarkan putusan tentang pekerja/buruh dengan alasan kesalahan berat dan implikasi hukum yang timbul dikeluarkan Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Amb. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pertimbangan hukum hakim dalam mengeluarkan putusan tentang pekerja/ buruh dengan alasan kesalahan berat dan implikasi hukum yang timbul dikeluarkan Putusan Nomor 3/Pdt.SusPHI/2019/PN.Amb. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, spesifikasi penelitian yang digunakan adalah preskriptif analisis, sumber bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan metode penyajian data dalam bentuk teks naratif dan disusun secara sistematis. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pertimbangan hukum hakim dalam mengeluarkan putusan tentang pekerja/buruh dengan alasan kesalahan berat yaitu sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penggugat tidak ingin bekerja kembali maka berhak atas uang pesangon, uang masa kerja, uang penggantian hak, dikaitkan dengan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Implikasi hukum yang timbul dengan dikeluarkannya putusan tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena kesalahan berat yaitu: Pihak yang mengakhiri pemutusan hubungan kerja harus membayarkan ganti rugi sesuai Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka penggugat mendapat hak-haknya terdiri uang pesangon, uang masa kerja, uang penggantian.

**Kata Kunci** : Pemutusan Hubungan Kerja, Kesalahan Berat, Hubungan Industrial

### **Abstract**

*Termination of employment by workers/ laborers will carry out settlement through non litigation and litigation to obtain their rights as of employment. This thesis problem regardibg how the judges legal considerations and legal implications issued decision number 3/Pdt.Sus-PHI/2019 /PN.Amb. The purpose of thi study is to find out how the judges legal consideration and the legal implications of issuing decision number 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Amb The method of approach used in this study is a normative juridical method, the research specifications used are perspective analysis the source of legal materials of primany legal materials and the method of presenting data in the from of narrative texts and systematically. Based on the results of research and discussion, it can be concluded that the legal considerations of judges in issuing decisions about workers/laborers on the grounds of grave mistakes are in accordance with the provisions of article 156 of law number 13 of 2003 concerning employment, the plaintiff dose not want to work again the is entitled to severance pay, money years of service, compensation payments, are assocaiated with article 156 of law number 13 of 2003 and the legal implicatins arising from the issuance of a decision regarding termination of employment for workers/ laborers due to a grave mistake that is the party terminating employment termination must pay compensation in accordance with article 156 of law number 13 of 2003 concerning employment, the plaintiff receives his right to pay severance pay, cash compensation working period, reimbursement.*

**Keywords:** *Termination of employment, Grave mistakes, Industrial relations*

## **A. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Kemajuan di berbagai bidang membawa dampak yang salah satunya yaitu semakin berkembangnya kebutuhan manusia. Manusia membutuhkan lapangan pekerjaan yang luas untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga manusia harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang dapat bekerja dengan orang lain atau bekerja sendiri, seseorang yang bekerja kepada orang akan menerima upah atau bentuk imbalan tetapi pada kenyataannya pekerja yang bekerja kepada orang lain atau pengusaha tidak semua berjalan dengan mulus terkadang adanya perselisihan yang mengakibatkan seseorang kehilangan pekerja dengan melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja.

Pekerja/buruh dan pengusaha memiliki kesepakatan yang pada dasarnya perjanjian kerja berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha/pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Salah satu kasus yang akan penulis jadikan sebagai objek analisis yaitu James Patyy merupakan pekerja yang bekerja di PT Karya Bumi Nasional Perkasa mengalami pemutusan hubungan kerja sepihak karena James Patyy melakukan mabuk dan membuat keonaran sehingga PT Karya Bumi Nasional Perkasa melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh, pekerja/buruh melakukan upaya mediasi tidak berhasil, maka upaya terakhir mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Berkaitan dengan latar belakang permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti yang berjudul : “ **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP PEKERJA/BURUH KARENA KESALAHAN BERAT (Studi Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Amb).**”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah pertimbangan hukum hakim dalam mengeluarkan putusan tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan kesalahan berat sudah sesuai dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Apakah implikasi hukum yang timbul dengan dikeluarkan putusan tentang pemutusan hubungan kerja pekerja/buruh terhadap pekerja yang melakukan kesalahan berat?

### **Metode Penelitian**

- |                            |  |
|----------------------------|--|
| 1. Metode Pendekatan       | : Yuridis Normatif                             |
| 2. Spesifikasi Penelitian  | : Pendekatan Analisis                          |
| 3. Sumber Data             | : Bahan Hukum Primer dan Bahan Hukum Sekunder. |
| 4. Metode Pengumpulan Data | : Studi Kepustakaan                            |

5. Metode Penyajian Data : Teks Naratif  
6. Metode Analisis Data : Normatif Kualitati

## **B. PEMBAHASAN**

### **I. Hasil Penelitian**

#### **1. Para Pihak**

##### **a. Penggugat**

James Patty, bertempat tinggal di Jalan Sisingamangaraja RT. 042/RW. 009, Desa Passo, Kecamatan Baguala, Kota Ambon, Provinsi Maluku; dalam hal ini memberikan kuasa kepada Charles B. Litaay, S.H., M.H. Magdalena Iapyy, S.H. Noke Philips Patradjawane, S.H. dan Yeni Litaay, S.H. Advokat Konsultan Hukum yang berkantor pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum CM & Rekan, beralamat di Jalan Sirimau, RT. 002/RW. 002, Kayu Putih Soya, Kecamatan Sirimau, Kota Ambon, berdasarkan surat Kuasa Khusus tanggal 14 Maret 2019, yang telah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Ambon, selanjutnya disebut sebagai Penggugat.

##### **b. Tergugat**

PT. Katya Bumi Nasional Perkasa (Jakarta Baru Group), berkedudukan di Jalan Rijali nomor 10, Kecamatan Sirimau, Kota Ambon, Provinsi Maluku, yang diwakili oleh Frank Sutjahya dalam kedudukannya sebagai Direktur Utama, dalam hal ini memberikan kuasa kepada Dounald Lelapary, S.H. dan Dominggus Samuel Huliselan, S.H. Advokat pada Kantor Advokat dan Konsultan Hukum Dounald Lelapary & Rekan, beralamat di Jalan Dr Malaihollo Nomor 30 RT 002 RW 05, Kelurahan Benteng, Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor 12/KA.DL/SK/Pdt/IV/2019, tanggal 1 April 2019, selanjutnya disebut sebagai Tergugat.

#### **2. Duduk Perkara**

1. Bahwa Penggugat adalah karyawan pada Tergugat terhitung sejak tanggal 8 Desember 1999 sampai 8 Agustus 2018 atau kurang lebih 18 tahun 7 bulan, dengan menerima upah per bulan Rp. 2.750.000,- (dua juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah).
2. Bahwa perjanjian kerja antara Penggugat dengan Tergugat tanpa adanya perjanjian tertulis sehingga patut dianggap sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, sebagaimana dikutip dalam pasal 57 ayat (1) dan ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003.
3. Bahwa selama bekerja pada Tergugat, Penggugat telah menunjukkan prestasi yang baik dan loyalitas serta dedikasi kepada Tergugat, sehingga berdampak pada perkembangan dan keuntungan Tergugat, hal tersebut dibuktikan dengan apresiasi Tergugat terhadap penambahan gaji bagi Penggugat.
4. Bahwa namun sebaliknya Tergugat tetap melakukan PHK tanpa alasan yang jelas, bahkan tanpa adanya Putusan Pengadilan yang

telah berkekuatan hukum, dan ketika Penggugat meminta hak - hak setelah di PHK kepada Tergugat, ternyata Tergugat pun tidak memenuhinya, sehingga sampai dengan saat ini Tergugat sama sekali tidak memberikan pesangon kepada Penggugat.

5. Bahwa sebelum dilakukan PHK oleh Tergugat, tanpa terlebih dahulu memberikan surat peringatan pertama, kedua maupun ketiga secara berturut-turut kepada Penggugat, sehingga tindakan PHK yang dilakukan oleh Penggugat sangat bertentangan dengan UU No. 13/2003 yakni Pasal 161 jo. Penjelasan Pasal 161 ayat (2) UU No. 13/2003.
6. Bahwa selain itu, Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan Tergugat terhadap Penggugat merupakan tindakan Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dan merupakan kesewenang-wenangan Tergugat karena secara hukum Tergugat hanya dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Penggugat setelah adanya Penetapan Lembaga Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dengan tegas dan jelas dalam Pasal 151 UU No. 13/2003.
7. Bahwa oleh karenanya Tergugat harus untuk membayar hak-hak Penggugat, yakni sebagai berikut :
  - Uang Pesangon (Pasal 156 ayat (2) huruf i UU No. 13 / 2003) :  
= 2 x 9 (sembilan) bulan Upah  
= 2 x 9 x Rp. 2.750.000  
= 14 x Rp. 2.750.000 = Rp. 49.500.000 (empat puluh Sembilan juta lima ratus ribu rupiah).
  - Uang Penghargaan Masa Kerja (Pasal 156 ayat (3) huruf f UU No. 13 / 2003) :  
= 7 (tujuh) bulan Upah  
= 7 x Rp. 2.750.000  
= Rp. 19.250.000 (Sembilan belas juta dua ratus lima puluh ribu rupiah)
  - Uang Penggantian Hak (Pasal 156 ayat (4) huruf c UU No 13/2003) :  
= 15% x (Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja)  
= 15% x (Rp. 49.500.000 + Rp. 19.250.000)  
= 15% x Rp. 68.750.000  
= Rp. 10.312.500 (Sepuluh juta tiga ratus dua belas ribu lima ratus rupiah)

Oleh karenanya total keseluruhan hak-hak Penggugat yang harus diberikan oleh Tergugat akibat PHK adalah sebagai berikut :

= Uang Pesangon + Uang Penghargaan Masa Kerja + Uang Penggantian Hak  
= Rp. 49.500.000 + Rp. 19.250.000 + Rp. 10.312.500, = Rp. 79.062.500,

**3. Pertimbangan Hukum Hakim Adapun yang menjadi pertimbangan hukum yaitu :**

**Dalam Eksepsi**

1. Menimbang, bahwa Tergugat dalam jawabannya telah menyampaika Eksepsi yang bukan mengenai kewenangan mengadili, maka Eksepsi tersebut akan dipertimbangkan dan diputus bersama-sama dengan pokok perkara hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 136 RBg jo Yurisprudensi Nomor 361 K/Sip/1973 tertanggal 30 Desember 1975.
2. Menimbang, bahwa PT. Karya Bumi Nasional Perkasa dengan Jakarta Baru Group adalah merupakan 2 ( dua ) badan Hukum yang berbeda dan PT Karya Bumi Nasional Perkasa tidak merupakan anak cabang dari Jakarta Baru Group, atau sebaliknya maka perlu ada pembuktian lebih lanjut dan sudah masuk dalam pokok perkara, sehingga Majelis Hakim berpendapat eksepsi tersebut ditolak.
3. Menimbang, bahwa dalam petitum nomor 2 Penggugat menuntut agar pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat adalah batal demi hukum hal ini telah sesuai dengan Pasal 151 ayat 3 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang mana dalam hal perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha benar benar tidak menghasilkan persetujuan maka pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Majelis hakim berpendapat posita masih relevan dengan petitum sehingga eksepsi ditolak.

**DALAM POKOK PERKARA**

1. Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh fakta persidangan bahwa awal perselisihan pemutusan hubungan kerja yang timbul antara Penggugat dan Tergugat bermula adanya pemutusan hubungan kerja sepihak secara lisan tanpa alasan jelas oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 8 Desember 2018 namun Tergugat membantah melakukan Pemutusan Hubungan Kerja pada Penggugat dengan bukti surat T-3 yang menyatakan bahwa Penggugat pada tanggal 3 September 2018 masih mengambil gaji bulan Agustus 2018 dan tunjangan-tunjangan lainnya sedang dalam bukti surat Tergugat T-3 tersebut terdapat kata PHK maka Majelis Hakim menyimpulkan dalil bantahan Tergugat pada Jawaban pokok perkara point 5 tidak berdasar dan ditolak.
2. Menimbang, bahwa tidak ada satupun alat bukti surat maupun saksi dari Penggugat yang menunjukkan keinginan Penggugat untuk menjalin hubungan kerja kembali dengan Tergugat maka Majelis hakim berpendapat Petitum point 3 tidak berdasar dan ditolak.

3. Menimbang, bahwa berdasarkan seluruh fakta persidangan yang ada dan berdasarkan Pasal 156 UU Nomor 13 Tahun 2003 maka Majelis Hakim berpendapat Tergugat diwajibkan membayar uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak kepada Penggugat yaitu uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Uang Penghargaan masa Kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Uang Pengganti Hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut :

- Upah terakhir : Rp. 2.250.000,00
- Pesangon : Rp. 2.250.000,00 x 9 bulan upah = Rp 20.250.000
- Penghargaan Masa Kerja : Rp 2.250.000x 6 bulan upah =Rp 13.500.000
- Penggantian hak : 15% x Rp 33.750.000,00 =Rp 5.062.500 = Rp.38.812.500 (tiga puluh delapan juta delapan ratus dua belas ribu lima ratus rupiah).

#### **4. Amar Putusan Pengadilan Ambon**

##### **Dalam Eksepsi**

1. Menolak Eksepsi Tergugat untuk seluruhnya.

##### **Dalam Pokok Perkara**

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Tergugat kepada Penggugat pada tanggal 8 Agustus 2018 adalah batal demi hukum.
3. Menyatakan Hubungan Kerja Penggugat dengan Tergugat putus sejak tanggal 4 September 2018.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat :
  - a. uang pesangon satu kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak sesuai dengan Pasal 156 ayat(4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan total sebesar Rp 38.812.500 (tiga puluh delapan juta delapan ratus dua belas ribu lima ratus rupiah).
  - b. uang upah atau gaji bulan September 2018 sebesar Rp 270.000,00 ( dua ratus tujuh puluh ribu rupiah).
5. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya.
6. Menetapkan biaya perkara yang timbul dari perkara ini sampai hari ini dan membebankannya kepada Negara sejumlah Rp 260.000,00 (dua ratus enam puluh ribu rupiah). seharusnya ditolak atau setidaknya tidak dapat diterima.

## **II. Analisis**

**1. Pertimbangan hukum hakim dalam mengeluarkan putusan tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan**

### **kesalahan berat sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

Perselisihan ini telah melalui penyelesaian non litigasi dan litigasi untuk mengetahui tepat tidaknya pertimbangan hukum hakim dalam mengeluarkan putusan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan duduk perkara perselisihan antara James Patty dan PT Karya Bumi Nasional Perkasa sebagai perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja, dimana pengugat telah melakukan mabuk dan membuat keonaran di tempat pekerjaan.

Pasal 152

- (1) Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya.
- (2) Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah diundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2).
- (3) Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan bahwa apabila dilakukan pemutusan hubungan kerja wajib membayar uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak. Dikaitkan dengan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka telah sesuai.

### **2. Implikasi hukum yang timbul dengan dikeluarkan putusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja pekerja/buruh terhadap pekerja kesalahan berat**

Lahirnya putusan ini telah memberikan pengaruh atau akibat hukum, Akibat hukum merupakan suatu akibat yang dilakukan untuk memperoleh yang diharapkan oleh pelaku hukum (**Achamad Ali, 2008**). Adanya perselisihan kedua belah pihak yang ditempuh jalur hukum maka lahirlah implikasi hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta di dukung oleh pertimbangan hakim yang didasari fakta-fakta hukum untuk mendapatkan titik temu dalam penyelesaiannya (**R. Soeroso, 2006**).

Pemutusan Hubungan Kerja oleh PT Karya Bumi Nasional Perkasa terhadap James Paty adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak sehingga Mahkamah Konstitusi yang membatalkan Pasal 158 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor:012/PUU-I/2003 pengusaha tidak bisa melakukan pemutusan secara langsung sebelum ada putusan kekuatan hukum tetap. Maka dikeluarkannya Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigasi melalui Surat Ederan Nomor SE-13/MEN /SJ/HK/1/2005 tentang Putusan Mahkamah Konstitusi atas Hak Uji Materi Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial memutus berdasarkan putusan Nomor 3/Pdt.sus-PHI/PN.Amb, yaitu sebagai berikut:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk sebagian.
2. Menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh Penggugat kepada Tergugat pada tanggal 8 Agustus 2018 adalah batal demi hukum.
3. Menyatakan hubungan kerja penggugat dengan tergugat putus sejak tanggal 4 September 2018.
4. Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Pengugat.
  - a. uang pesangon satu kali ketentuan pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat 3, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan total Rp 38.812.500.
  - b. uang upah atau gaji bulan September 2018 sebesar Rp 270.000,00  
Total sebesar Rp 39.082.500,00 (Tiga puluh juta delapan puluh dua ribu lima ratus rupiah).
5. Menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya.
6. Menetapkan biaya perkara yang timbul dari perkara ini sampai hari ini dan membebankannya kepada Negara sejumlah Rp 2600.000,00.

Putusan tersebut, berimplikasi terhadap pekerja yang harus dibayarkan tergugat kepada penggugat akibat pemutusan hubungan kerja yang terdiri dari uang pesangon Rp.49.500.000, uang masa kerja Rp. 19.250.000, uang penggantian hak Rp .10.312.500, Sesuai Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

- a. Pertimbangan Hukum Hakim pengadilan hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja perkara antara James Patty dan PT Karya Bumi Nasional Perkasa telah sesuai Undang-Undang yaitu: Ketentuan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penggugat tidak ingin bekerja Kembali maka berhak atas uang pesangon, uang masa kerja, uang penggantian hak, dikaitkan dengan Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka perhitungan hakim telah sesuai.

- b. Implikasi hukum yang timbul dengan dikeluarkannya putusan tentang pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena kesalahan berat yaitu: Pihak yang mengakhiri pemutusan hubungan kerja harus membayarkan ganti rugi sesuai Pasal 156 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka penggugat mendapat hak-haknya terdiri uang pesangon Rp. 49.500.000, uang masa kerja Rp. 19.250.00, uang penggantian Rp. 10.312.500.

## **2. Saran**

- a. Serikat pekerja/buruh harus memberikan sosialisasi kepada pekerja/buruh yang di PHK untuk mendapatkan hak-hak.
- b. Pekerja/buruh yang di PHK harus mendapatkan perlindungan dan keselamatan kerja terhadap pekerja/buruh untuk memperoleh kesejahteraan bagi keluarganya

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih penulis ucapkan untuk para pihak yang telah membantu dan mendukung penulis untuk dapat menyusun artikel ini. Terlebih lagi, penulis ucapkan terima kasih untuk Dekan Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman dan Rektor Universitas Jenderal Soedirman yang senantiasa mendukung nuansa akademik yang baik sehingga penulis dapat menyusun artikel ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku Literatur**

Ali. Achmad. 2008. Menguak Tabir Hukum. Bogor: Ghalia Persada.

Soeroso. R. 2006. Pengantar Ilmu Hukum. Jakarta: Sinar Grafika.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Inndonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6).

Putusan Mahkamah Konsitusi No.012/PU-1/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas hak uji materil Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945.

Surat Ederan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigasi Republik Indonesia Nomor : SE-13/MEN/SJ-HK/1/2005 Tentang Uji Materil UndangUndang

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar 1945.