

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik suatu kesimpulan dari penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kategori barang milik perusahaan dalam ketentuan Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 adalah aset yang berupa barang yang memiliki nilai-nilai ekonomi, komersial, atau nilai tukar yang dimiliki oleh setiap bentuk usaha yang berbadan hukum/tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain serta usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Aset tersebut dapat berupa barang jadi, bahan baku, bahan dalam proses yang dimiliki oleh perusahaan dengan tujuan untuk dijual atau diproses lebih lanjut. Termasuk di dalamnya adalah barang tidak bergerak (seperti tanah dan bangunan) ataupun berupa barang bergerak (seperti modal, simpanan, dan hutang) yang dapat dianggap sebagai suatu harta kekayaan).

2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Karena peraturannya berada pada hirarki yang tidak sama dimana Undang Undang berada pada posisi yang lebih tinggi dari Peraturan Pemerintah, berdasarkan asas *lex superior derogat legi inferiori*, maka yang berlaku adalah ketentuan dalam Undang Undang. Berarti dalam hal ini yang berlaku adalah ketentuan dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Kemudian dengan menggunakan asas *lex posterior derogat legi priori* yang menyatakan bahwa peraturan yang baru mengesampingkan peraturan lama. Maka yang akan berlaku adalah ketentuan Pasal 81 Undang Undang Nomor 6 Tahun 2023. Sehingga Pasal 52 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 kedudukannya menjadi batal demi hukum karena bertentangan dengan ketentuan yang lebih tinggi dan lebih baru.
3. Ketidakjelasan pengaturan mengenai PHK dengan dasar ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik Perusahaan dapat mengakibatkan tidak terciptanya pertukaran hak dan kewajiban antara para pihak secara proporsional dan menimbulkan perbedaan kepentingan tidak diselesaikan secara proporsional. Secara konkret hal tersebut dapat terlihat dari munculnya resiko-resiko yang merugikan pihak pekerja/buruh. Padahal seperti yang diketahui bahwa resiko-resiko yang timbul

tersebut muncul sebagai dampak karena pekerja/buruh tersebut harus menjalankan kewajibannya sebagaimana yang disepakati dalam perjanjian kerja. Tidak tercapainya asas proporsionalitas juga terjadi karena ketidakjelasan pengaturan akibat adanya kewenangan yang kembali diberikan kepada pengusaha untuk melakukan PHK secara langsung yang menyebabkan tidak terciptanya proses hukum yang adil (*due process of law*).

## **B. Saran**

Terhadap hasil penelitian di atas, dapat diajukan saran dalam hal mengatasi permasalahan dalam penelitian ini antara lain yaitu:

1. Disarankan kepada pemerintah, mengingat bahwa pemerintah memiliki kewenangan dalam membuat suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, maka, dalam pembuatannya haruslah mencakup ketentuan yang secara eksplisit menerangkan mengenai definisi atau kategori dari “barang milik perusahaan” yang dimaksudkan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum dan dapat menciptakan suatu keadilan bagi masyarakatnya.
2. Disarankan kepada pemerintah untuk merevisi peraturan-peraturan yang inkonsisten, peraturan yang tidakseragam, atau bertentangan dengan peraturan di atasnya atau peraturan lainnya.

Hal tersebut ditujukan agar peraturan perundang-undangan dapat menjamin kepastian hukum bagi masyarakatnya.

3. Disarankan kepada pemerintah untuk mempertimbangkan pembedaan akibat hukum atau sanksi yang diberikan antara pekerja/buruh yang “ceroboh” dengan pekerja/buruh yang “sengaja” merusak atau membiarkan dalam keadaan berbahaya barang milik Perusahaan.
4. Disarankan kepada pengusaha untuk dapat mencegah terjadinya PHK yang tidak adil dan menjadikan PHK sebagai langkah terakhir yang harus dilakukan. Salah satu upaya tersebut dapat dilakukan dengan cara menyepakati secara bersama-sama ketentuan dalam perjanjian kerja dengan pekerja/buruh itu sendiri.
5. Disarankan kepada pekerja atau buruh untuk mempelajari ketentuan peraturan perundang undangan berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja agar tidak terjadi kesewenang wenangan PHK yang dilakukan oleh Pengusaha atau pemberi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdullah Sulaiman. (2019). Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Agus Yudha Hernoko. (2010). Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Anang Firmansyah, Budi Mahardhika. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Arifuddin Muda Harahap. (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Malang: Literasi Nusantara.
- Asri Wijayanti. (2010). Menggugat Konsep Hubungan Kerja. Bandung: Lubuk Agung.
- Bambang Sunggono. (2016). Metodologi Penelitian Hukum. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ida Hanifah. (2020). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Medan: Pustaka Prima.
- Rudiyanto. (2008). Pengantar Akuntansi. Jakarta: Airlangga.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. (2007). Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sri Wahyuni, Rifki Khoirudin. (2020). Pengantar Manajemen Aset. Makasar: Nas Media Pustaka.

**JURNAL**

- Enju Juanda. (2016). Konstruksi Hukum dan Metode Interpretasi Hukum. *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*. 4(2).
- Haryanto Rosyid. (2003). Pemutusan Hubungan Kerja: Masihkah Mencemaskan?. *Jurnal Buletin Psikologi*. 11(2).
- Kemal Juniardi, Komahira, Dwi Ratna Indri Hapsari. (2021). Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak dan Asas Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Antara Pekerja dengan Pengusaha di Banjarmasin. *Indonesia Law Reform Journal*. 1(2).
- Mahkamah Agung RI. (2018). Asas Proporsionalitas Sebagai Moderasi Pandangan Hukum Diametral. *Jurnal Hukum dan Peradilan*. 11(3).
- Niru Anita Sinaga. (2018). Peranan Asas-Asas Hukum Perjanjian dalam Mewujudkan Tujuan Perjanjian. *Binamulia Hukum*. 7(2).
- Rohendra Fathammubina, Rani Apriani Fathammubina. (2018). Perlindungan Hukum Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Bagi Pekerja. *Jurnal Ilmiah Hukum De'Jure: Kajian Ilmiah Hukum*. 3(1).
- Sugeng Hadi Purnomo. (2019). Pekerja Tetap Menghadapi Pemutusan Hubungan Kerja. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*, 2(2).
- Tamodia. (2013). Evaluasi penerapan sistem pengendalian intern untuk persediaan barang dagangan pada PT. Laris Manis Utama Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).

## **INTERNET**

Abdi Mirzaqon, Budi Purwoko. Studi Kepustakaan Mengenai Landasan Teori dan Praktik Konseling Expressive Writing, diakses pada tanggal 20 Juni 2023: <https://media.neliti.com/media/publications/253525-studi-kepuustakaan-mengenai-landasan-teor-c084d5fa.pdf>

Vira Sintia. Arti Due Process of Law, diakses 24 Januari 2024: <https://www.hukumonline.com/klinik/a/arti-due-process-of-law-lt64edc30233bb7>

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45

Surat Edaran Nomor 03 Tahun 2015 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2015 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan