

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

Setelah menguraikan tujuan dan gambaran umum serta menganalisis mengenai perlindungan hukum terhadap hak pekerja/buruh yang di PHK, maka pada bagian akhir dari skripsi ini dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

- a. Setiap PHK harus terlebih dahulu diawali perundingan bipatrit, sesuai dengan amanat pasal 151 ayat (2) UU. No.13 tahun 2003, dan peraturan Menteri Tenaga Kerja No.per-31/Men/2008 mengenai mekanisme peundingan bipatrit. Namun apabila perlindungan gagal, maka PHK hanya dapat dilakukan setelah mendapat izin (penetapan) dari Lembaga Panitia Penyelesaian Hubungan Industrial (LPPHI). Kemudian hak-hak pekerja/buruh diatur dalam peraturan perUndang-Undangan sesuai dengan alasan PHKnya yakni :
 - 1). Setiap PHK pada dasarnya pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (2) (3) dan (4) UU No.13 tahun 2003. Bahkan apabila inisiatif/kehendak PHK berasal dari pihak pengusaha maka hak-hak dimaksud (pasal 156 ayat (2) (3) (4)) berlipat ganda, sekurang-kurangnya dua kali sebagai mana diatur dalam pasal 163 dan pasal 164, serta kemungkinan pasal 169 dan pasal 172 UU No.13 tahun 2003.
 - 2). Apabila PHK adalah inisiatif dari pekerja/buruh maka pekerja/buruh tidak berhak uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2) (3) UU No.13 tahun 2003, namun berhak atas uang pergantian hak, sesuai dengan ketentuan pasal 156

ayat (4) . Selain itu pekerja/buruh yang tugas dan fungsinya yang tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, disamping menerima uang pergantian hak, juga diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, atau dalam PP/PKB. PHK semacam ini sebagaimana tersebut dalam pasal 162 dan pasal 168 UU No.13 tahun 2003.

- 3). Dalam hal PHK terjadi demi hukum maka hak pekerja/buruh pada prinsipnya sama dengan PHK yang terjadi atas inisiatif pengusaha. Sebagaimana antara lain disebutkan dalam pasal 166 dan pasal 167 UU No.13 tahun 2003 mengenai PHK meninggal dunia dan PHK karena batas usia pensiun.
- 4). PHK karena putusan pengadilan hak pekerja / buruh sangat tergantung dari putusan hakim yang telah mempunyai ketentuan hukum yang mengikat, terutama PHK yang terkait dengan kesalahan berat, yang putusannya didasarkan pada putusan Pengadilan Negeri yang berwenang, putusan yang mana sangat berpengaruh pada memperoleh atau tidaknya hak – hak pasca hubungan kerja.

b. Penerapan Ketentuan PHK di PT. Grafitama Delta Kreasi seharusnya dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perusahaan (PP) PT. Grafitama Delta Kreasi yakni :

- 1). Bagi pekerja/buruh yang di putuskan hubungannya (PHK) dan masih dalam masa percobaan, dapat diputuskan hubungan kerjanya (PHK) setiap saat, atas kehendak perusahaan atau karyawan (pasal 43)
- 2). Terhadap pekerja/buruh yang diputuskan hubungannya melalui PKWT diberikan tempo, selambat-lambatnya satu bulan sebelum berakhirnya jangka waktu PKWT (pasal 44).

- 3). Terhadap pekerja/buruh yang diputuskan hubungan kerjanya karena mengundurkan diri, menurut ketentuan PP dimaksud, Perusahaan tidak akan memberikan uang pesangon dan lain-lainnya, (Pasal 45).
- 4). PHK karena rasionalisasi (*downsezing*) atau efisiensi, perusahaan mempertimbangkan prestasi, tanggung jawab usia karyawan serta kebutuhan perusahaan dan posisi karyawan yang dimaksud (Pasal 46).

Akan tetapi praktek yang diterapkan Terhadap karyawan (pekerja/buruh) yang di PHK dalam kasus posisi pada skripsi ini, tidak sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan dan peraturan perusahaan (PP) PT. Grafitama Delta Kreasi.

2. Saran-saran

- a. Hendaklah diadakan ketentuan bahwa uang pesangon diberikan kepada pekerja/buruh sesuai dengan UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang antara lain mengatur tentang tata cara pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penetapan uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian. Penyimpangan dari peraturan tersebut hendaklah diberi sanksi yang tegas. Kita sadar, bahwa masalah tenagakerja merupakan masalah Nasional yang perlu ditangani bersama antara pengusaha/majikan pekerja/buruh dan pemerintah, agar setiap warga Negara yang telah memasuki usia kerja dapat bekerja secara penuh menghasilkan barang dan jasa guna kebutuhan masyarakat. Dalam rangka usaha menciptakan suasana kerja yang harmonis perlu ditingkatkannya hubungan perburuhan pancasila. Dan Perlu diatur dengan intruksi-intruksi atau peraturan lain mengenai peraturan/pengarahan bagi semua pekerja/buruh perusahaan, karena dalam perakteknya di Negara kita terdapat golongan yang berpendapatan rendah dan masih kurang sekali sehingga menyebabkan pekerja/buruh tidak berani menuntut hak-hak yang sebenarnya dijamin oleh Undang-Undang. Oleh karena itu peraturan

perusahaan perlu dibuat kemudian diumumkan atau dicantumkan dan ditempelkan di perusahaan serta mudah dibaca oleh pekerja/buruh.

- b. Perlu ditingkatkan bagaimana menanamkan moralitas yang baik kepada pengusaha/majikan, pekerja/buruh. Pemerintah yang erat hubungannya dengan satu sama lain, karena dalam moral yang baik dapat dicapai citra serta cita bangsa Indonesia. Pemerintah agar segera mengambil kebijaksanaan untuk mengusahakan adanya dana khusus para pengangur terutama bagi pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) agar diberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Untuk menunjang kelancaran produksi suatu perusahaan agar tercapai apa yang dikehendaki oleh pihak pengusaha maupun pihak pekerja/buruh, maka peranserta pimpinan dalam mengambil kebijakan administrasi baik yang berupa peraturan-peraturan perusahaan, dapat juga instruksi-intruksi serta landasan operasional yang mengatur prosedur pelaksanaan dari kegiatan perusahaan agar tercapai tertib administrasi dalam kegiatan perusahaan itu sendiri. Untuk lebih menghayati dan mengamalkan pandangan hidup bangsa Indonesia yaitu Pancasila terutama yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 Ayat (2) maka para pengusaha dan pekerja/buruh diharapkan agar diberikan penataran dan penyuluhan mengenai hubungan perburuhan Pancasila secara berkala dan untuk pelaksanaan penataran tersebut, dapat juga diminta partisipasinya dari para ahli hukum perburuhan maupun dari Departemen Tenaga Kerja.