

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dari kedua pembahasan di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hak-hak pekerja pada Bank BUMN setelah dilakukan pemutusan hubungan kerja tetap harus diberikan perusahaan berdasarkan pada peraturan perusahaan yang berkaitan dengan PP 35 Tahun 2021 j.o UU nomor 11 Tahun 2020 Tentang Ketenagakerjaan. Apabila terdapat hak-hak lain yang diberikan di luar ketentuan tersebut maka disesuaikan dengan kesepakatan kerja dan perjanjian kerja bersama antara pekerja dengan pengusaha. Di luar pesangon, UPMK, dan UPH yang diberikan, akan ada hak lainnya berupa jaminan sosial yang diberikan oleh badan hukum yang bersangkutan. Segala pendapatan atau hak-hak yang didapat tersebut baik itu gaji, hak pensiun, hak ketika di-PHK, sampai jaminan sosial akan dipotong pajak sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 2) Pelaksanaan pemenuhan hak-hak pekerja Bank BUMN yang di-PHK karena pelanggaran disiplin berdasarkan Putusan Pengadilan Nomor 571 K/PDT.SUS/2010 justru perusahaan wajib memberikan secara penuh hak-hak pekerja tanpa menghirukan peraturan perusahaan melainkan mengacu pada UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan j.o UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Dalam kasus ini putusan hakim menggambarkan asas *Lex Posterior Derogat Legi Inferiori* mengesampingkan asas *Lex Specialis Derogat Lex Generali*. Hakim juga memberikan putusannya berdasarkan teori keadilan Jacques Derrida yang mana dalam menentukan suatu keadilan tidak selalu berpaku pada peraturan yang berlaku, karena peraturan tersebut belum tentu menjamin kepastian bagi keadilan orang tersebut. Dengan demikian, pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pekerja tidak menutup hak-haknya untuk tetap

diberikan walaupun pekerja tersebut tetap di-PHK. Namun, pekerja tersebut juga harus tetap melunasi utang-utangnya di perusahaan selama masih bekerja.

B. Saran

Putusan pengadilan hendaknya mendasari pada UU Ketenagakerjaan j.o UU Cipta Kerja beserta regulasi perusahaan dan juga perjanjian kerja. Pengadilan hanya melihat sisi keadilan bagi pekerja secara umum, hendaknya mempertimbangkan keadilan bagi pihak perusahaan yang masih memiliki piutang di pekerjanya. Menyangkut piutang tersebut, sebaiknya juga hak-hak pekerja yang seharusnya diberikan kompensasi saja ke dalam pembayaran atas utangnya sehingga perusahaan tidak mengalami kerugian yang besar, dan pekerja juga lebih ringan dalam melunasinya.