

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan semua temuan yang telah diteliti dalam penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. PT. Sarana Pariwara, penerbit Koran Wawasan di Semarang menunggak pembayaran upah dan THR selama 18 bulan. Akibatnya, karyawan-karyawan tersebut memutuskan untuk mengajukan permohonan PHK ke pengadilan hubungan industrial setelah melalui proses non-litigasi, seperti bipartit, mediasi/konsiliasi, dan arbitrase. Hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) memutuskan untuk mengabulkan seluruh pertimbangan dalam perselisihan hak antara karyawan dan PT. Sarana Pariwara. hak kepada pekerja untuk mengajukan PHK ke pengadilan. Namun, dalam penyelesaiannya Perusahaan hanya membayarkan hanya 50 persen dari besaran putusan PHI tersebut. Dalam konteks undang-undang ketenagakerjaan, alasan PHK yang diajukan oleh pekerja, terutama terkait tunggakan upah, diatur oleh Pasal 154A ayat (1) poin g Undang-Undang Cipta Kerja dan Pasal 20 ayat (1) poin c Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor Kep-150/Men/2000. Penting dicatat bahwa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja memiliki perbedaan dalam pengaturan PHK dan besaran uang pesangon. Uang pesangon yang lebih besar diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dibandingkan dengan Cipta Kerja. Ada juga perubahan dalam besaran uang pesangon, di mana sebelumnya pekerja mendapatkan 2 kali ketentuan masa kerja (9 kali upah), namun sekarang dipangkas menjadi 1 kali ketentuan masa kerja (9 kali upah). Berdasarkan PMK Nomor Kep-150/Men/2000, yang mengatur Penyelesaian PHK dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Ganti Kerugian di Perusahaan, karyawan berhak mendapatkan pesangon sebesar

7 bulan upah, uang penghargaan masa kerja sebesar 10 bulan upah. Dengan mempertimbangkan undang-undang ketenagakerjaan, hakim memutuskan bahwa PT. Sarana Pariwara diwajibkan membayar sejumlah Rp. 128.541.231 kepada pekerja yang bernama Adlan Heriyudi.

2. Ditarik dari penyelesaian PHK atas tunggakan upah karyawan PT. Sarana pariwara dibayarkan hanya sebesar 50 persen oleh perusahaan, Dilihat dari perspektif teori keadilan, prinsip utama adalah memastikan bahwa keadilan tetap terjaga dan terintegrasi dalam masyarakat tanpa merugikan kepentingan masyarakat lainnya. Menurut John Rawls, hak-hak seperti upah dan uang pesangon harus dianggap sebagai hak yang tidak boleh dinegosiasikan, melainkan harus dijamin dan diwujudkan dalam masyarakat tanpa mengorbankan kepentingan individu atau masyarakat. Dengan kata lain, keseimbangan antara hak dan kewajiban harus dipertahankan di antara kedua belah pihak. Sementara itu, dalam konteks Teori Hak Asasi Manusia, setiap hak dianggap memiliki tingkat kepentingan yang sama, sehingga tidak ada pemisahan atau pengabaian terhadap hak-hak tertentu atau kategori hak tertentu. Ketidakpenuhan hak, seperti tunggakan upah, dianggap sebagai pelanggaran terhadap hak yang mengakibatkan ketidaksetaraan dalam kategori balasan atas pekerjaan yang seharusnya sesuai dengan perhitungan sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (PMK) Nomor Kep-150/Men/2000 secara penuh atau 100 persen. Terlebih putusan PHI ini sudah berkekuatan hukum tetap yakni pada putusan Nomor 46/Pdt.Sus-PHI/2021/Pn.Smg. Para pekerja mengaku setuju dengan besaran penyelesaian tersebut karena mereka telah melalui proses hukum yang panjang yang cukup menguras waktu dan tenaga untuk memastikan pemenuhan hak atas tunggakan upah. Menurut penulis, asas keadilan seharusnya memastikan pembayaran penuh sesuai dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial atau mengambil langkah-langkah hukum

eksekusi, seperti pengajuan sita eksekusi dan permohonan pailit terhadap perusahaan PT. Sarana Pariwara.

B. Saran

Setelah menyelesaikan penelitian yang dijelaskan dalam skripsi ini, penulis menyampaikan rekomendasi dalam bentuk saran kepada pihak terkait yaitu :

1. Hendaknya perusahaan dapat mencegah penunggakan upah karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan adil. Penting untuk menyusun perjanjian kerja yang terperinci. Perjanjian ini akan menjadi dasar yang kuat untuk menegakkan hak-hak pekerja terkait. Pengelolaan keuangan yang baik menjadi kunci utama, perusahaan perlu mengadopsi kebijakan keuangan yang efisien dan transparan.
2. Seharusnya PHK atas penunggakan upah karyawan berdasarkan PHI dalam naungan Pengadilan Negeri termasuk penghukuman pembayaran oleh perusahaan dapat terealisasi dengan penuh secara menyeluruh atau 100 persen dengan perhitungan sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (PMK) Nomor Kep-150/Men/2000.
3. Penting bagi Pengadilan untuk, setelah terdapat putusan yang memiliki kekuatan hukum tetap, memastikan pelaksanaan putusan tersebut dengan upaya paksa terhadap Perusahaan/Tergugat yang tidak menjalankan putusan tersebut. Penulis menyarankan agar Pengadilan dapat melakukan penyitaan sendiri, seperti dengan tindakan penyitaan dalam perkara pidana, yang mempermudah proses pengadilan dalam menyita aset-aset korporasi. Dalam kasus perlawanan dari pihak ketiga atau bahkan perlawanan dari pihak yang menjadi termohon eksekusi yang sengaja menunda eksekusi, seharusnya Pengadilan tetap melaksanakan eksekusi tanpa adanya penundaan.