

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **V.1 Kesimpulan**

Setiap pekerja/buruh yang di PHK oleh majikan karena melakukan kesalahan berat sesuai dengan ketentuan pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, harus disertai tiga syarat secara kumulatif. Syarat itu adalah bukti tertangkap tangan, pengakuan dari pekerja yang bersangkutan dan laporan pengusaha yang didukung 2 orang saksi. Apabila pengadilan hubungan industrial yang dibentuk berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 sudah terbentuk maka upaya hukum dapat dilakukan meliputi upaya bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase atau ke pengadilan hubungan industrial.

Pemutusan Hubungan kerja sebagai manifestasi pensiun yang dilaksanakan pada kondisi tidak normal nampaknya masih merupakan ancaman yang mencemaskan karyawan. Ketika perekonomian dunia masih belum adil, dan program efisiensi yang dilakukan oleh para manajer terus digulirkan, maka Pemutusan Hubungan kerja masih merupakan fenomena yang sangat mencemaskan, dan harus diantisipasi dengan penyediaan lapangan kerja dan pelatihan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Berangkat dari uraian yang telah dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya, maka dalam kesimpulan ini;

1. Proses pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan penyelesaian dengan perundingan bipartit. Jika dalam perundingan bipartit ini tercapai kesepakatan diantara kedua belah pihak, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk kemudian segera didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama tersebut. Jika dalam perundingan bipartit ini tidak tercapai suatu kesepakatan, maka para pihak

diberikan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan dengan tahapan perundingan tripartit, yakni dengan memilih melalui Mediasi, Konsiliasi atau Arbitrase. Pada penyelesaian dengan perundingan tripartit ini jika tercapai suatu kesepakatan maka wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah sengketa.

2. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, sudah memberikan keluasaan kepada pekerja terkait dengan hak-hak yang memang harus didapatkan dan memberikan kepastian hukum yang memang harus dijalankan, mengingat bahwa hak-hak pekerja yang merupakan upah/gaji pokok harus didapatkan sekalipun sedang dalam proses hukum di Pengadilan. Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan ketentuan bahwa hak pekerja harus diberikan.

## **V.2 Saran**

1. Pemutusan hubungan kerja didasarkan hendaknya didasarkan pada adanya putusan dari pengadilan hubungan industrial, yang memiliki kewenangan dalam menyelesaikan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Dan pekerja hendaknya menjadi perhatian penuh oleh pemerintah, dan pengawasan terhadap perusahaan hendaknya harus dilakukan dengan baik oleh pemerintah agar tidak ada kesewenang-wenangan terhadap pekerja.