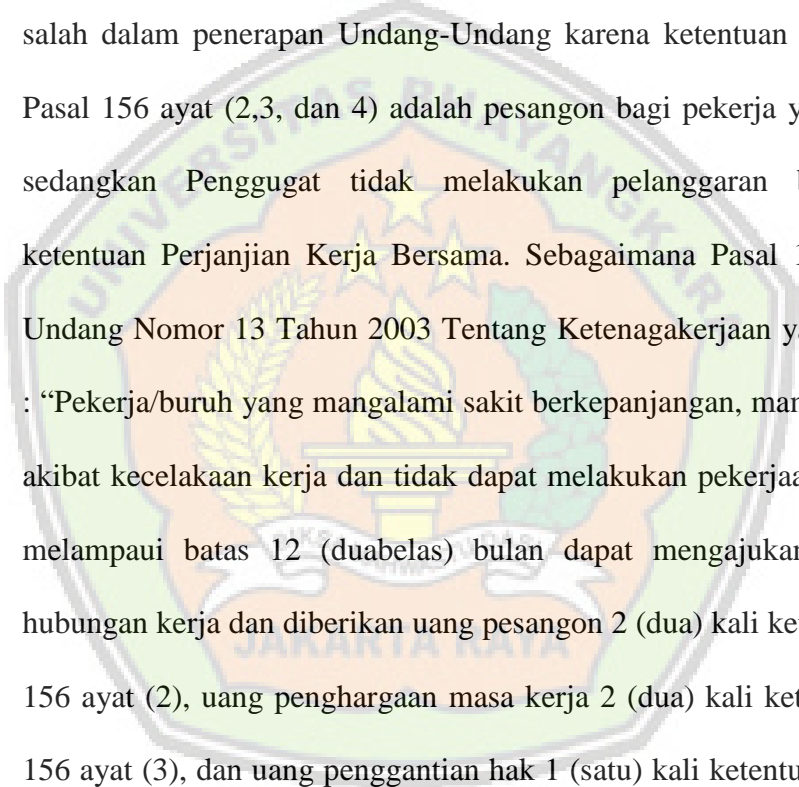


## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pada putusan Nomor 242K/Pdt.Sus/2008 Hakim di Mahkamah Agung salah dalam penerapan Undang-Undang karena ketentuan pesangon 1x Pasal 156 ayat (2,3, dan 4) adalah pesangon bagi pekerja yang bersalah sedangkan Penggugat tidak melakukan pelanggaran berat sesuai ketentuan Perjanjian Kerja Bersama. Sebagaimana Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi : “Pekerja/buruh yang mangalami sakit berkepanjangan, mangalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (duabelas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4)”.
2. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja (Penggugat) belum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, karena hak-hak pekerja/buruh belum terpenuhi. Tindakan perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja yang mengalami cacat permanen merupakan perbuatan

melawan hukum yaitu melanggar Pasal 153 ayat (1) huruf j Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang seharusnya perusahaan bertanggung jawab kepada pekerja yang sakit, sakit berkepanjangan, cacat fisik dan mental akibat hubungan kerja menjadi tanggung jawab perusahaan. Oleh karena itu perlindungan tersebut juga terkait dengan Pasal 27 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011 Tentang Pengesahan *Convention On The Rights Of Persons With Disabilities* (Konvensi Mengenai Hak-Hak Penyandang Disabilitas) untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas. Sehingga dari kasus tersebut perlindungan hukum terhadap pekerja belum ditegakkan maka pekerja yang mengalami disabilitas belum mendapatkan perlindungan hukum.

## **B. Saran**

1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah sebaiknya mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan yang seadil-adilnya terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan khususnya dibidang ketenagakerjaan.
2. Dalam ruang lingkup perusahaan, alangkah baiknya perusahaan lebih memperhatikan dan menjamin keselamatan para pekerjanya, terlebih bagi pekerja yang mengalami disabilitas karena kecelakaan kerja, apabila terjadi suatu pemutusan hubungan kerja antara perusahaan dengan

pekerja, sudah kewajiban perusahaan memberikan hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja sesuai dengan masing-masing berat ringannya kesalahan yang pekerja perbuat tanpa ada diskriminasi.

