

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pertimbangan Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Bandung, dalam perkara registrasi nomor : 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg, menguraikan hal yang menarik sebab pertimbangan hukum justru berlawanan dengan apa yang diatur oleh Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut pasal ini setiap pekerja yang melakukan pelanggaran berat jika diputus hubungan kerjanya tidak berhak memperoleh uang pesangon. Sementara Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg, dalam salah satu amar putusannya menetapkan dan menyetujui pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja melakukan pelanggaran berat, akan tetapi pekerja tetap mendapatkan uang pesangon. Pertimbangan tersebut bersumber pada pemahaman bahwa acuan dan dasar untuk menyelesaikan perkara pemutusan hubungan kerja tersebut adalah peraturan perusahaan.
2. Majelis Hakim berpendapat peraturan perusahaan dianggap sebagai *lex specialist* dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berlaku sebagai *lex generalis*:
  - a. Bertentangan dengan azas *lex superior derogate legi inferior*, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

adalah *lex superior* bukan *lex generalis* sedangkan peraturan perusahaan berlaku sebagai *lex inferior*.

- b. Belum memenuhi asas *lex specialist derogate legi generalis*, bersumber dari adanya pertentangan diantara undang-undang, sebab peraturan perusahaan bukanlah berbobot sebagai undang-undang.
- c. Dalam hubungan dengan asas *lex posterii derogate legi priori*, dan asas legalitas tidak ada relevansinya dalam perkara nomor : 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg.

## B. Saran

1. Pengusaha dalam perkara nomor : 114/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah mendapat izin atau penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sebelum ada putusan penetapan dari Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial, masing-masing pihak tetap melaksanakan kewajibannya masing-masing. Pengusaha diperbolehkan melakukan skorsing atau pembebasan tugas untuk sementara kepada pekerja atau buruh dengan tetap membayarkan upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja selama proses hukum.
2. Peraturan Perusahaan PT. Megatama Spring Pasal 34 ayat (1) huruf f bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, dimana maksud dibuatnya peraturan perusahaan adalah agar terciptanya suasana kondisi kerja yang harmonis, serasi dan seimbang antara hak dan kewajiban

perusahaan dengan pekerja atau buruh sehingga terselenggaranya kesejahteraan pekerja atau buruh serta kemajuan perusahaan secara bersama-sama. Untuk tercapainya tujuan tersebut, peraturan perusahaan harus lebih baik dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Peraturan Perusahaan PT. Megatama Spring periode Tahun 2013 sampai Tahun 2015 perlu diamandemen.

