

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya kesimpulan penulis sebagai berikut:

1. Hakim Mahkamah Agung dalam putusan Nomor 492 K/Pdt.Sus-PHI/2017 dalam hal pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat tidak mengikuti putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 atas uji materi Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Dasar Tahun 1945 serta Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE.13/MEN/SJ-HK/I/2005 yang intinya pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat harus melalui prosedur peradilan pidana terlebih dahulu sampai adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap dan menyatakan pekerja/buruh terbukti bersalah melakukan tindak pidana, yang menjadi dasar dalam putusan tersebut adalah Pasal 158 yang sudah tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sehingga pemutusan hubungan kerja yang dilakukan PT Nauli Sawit terhadap Legimn, Anto Sihombin dan Rustam E. Siregar pada perkara Nomor 492 K/Pdt.Sus-PHI/2017 cacat hukum semestinya pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah bahkan batal demi hukum.
2. Dalam putusan Mahkamah Agung Nomor 492 K/Pdt.Sus-PHI/2017 tersebut belum mencerminkan keadilan dan kepastian hukum karena belum adanya proses melalui peradilan pidana terlebih dahulu sesuai dengan putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 serta surat edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 13/MEN/SJ-HK/I/2005. Keadilan dan kepastian hukum satu sama lain saling menunjang sehingga keadilan akan terwujud apabila pelaksanaan peradilan sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan atau penulis mengatakan kepastian hukum tersebut.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas penulis memberikan saran-saran atas hasil penelitian sebagai berikut:

1. Perusahaan dalam merumuskan Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) harus sejalan dengan Peraturan perundang-undangan di atasnya yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga tidak terjadi ketimpangan hukum terkait hak dan kewajiban dari pekerja dan pemberi kerja.
2. Pekerja/buruh yang terkena pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat dan telah diputus oleh pengadilan yang putusannya berkekuatan hukum tetap pekerja/buruh tersebut berhak mendapatkan uang penghargaan masa kerja satu kali sesuai dengan Pasal 156 ayat (3) serta uang pengganti hak sesuai Pasal 156 ayat (4) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, apabila pekerja/buruh tidak dapat hak-haknya, pekerja/buruh tersebut dapat melakukan upaya hukum sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
3. Dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial semestinya mempertimbangkan aturan-aturan atau kaedah-kaedah hukum yang berlaku untuk menghasilkan putusan yang berkeadilan serta mengandung kepastian hukum, sehingga tidak menimbulkan masalah yang baru bagi para pihak yang berperkara.