

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Dari hasil uraian pada bab – bab yang sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada setiap hubungan kerja seringkali terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Jika perselisihan tersebut tidak dapat ditangani dengan cepat maka akan mengganggu aktifitas perusahaan yang pada akhirnya dapat berakibat pada pemutusan hubungan kerja pada pekerja.
2. Dalam suatu hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, pasti diakhiri dengan adanya pemutusan hubungan kerja baik disebabkan karena keinginan pekerja / pekerja mengundurkan diri atau keinginan pengusaha atau keinginan pemerintah maupun keinginan pengadilan melalui adanya putusan pengadilan.
3. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi dari pihak pekerja maupun pengusaha tidaklah harus didahului dengan adanya perselisihan.
4. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak pengusaha haruslah mengacu / berpedoman kepada peraturan yang berlaku dalam hal ini adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) Nomor 150 tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penetapan Uang

Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan dan berpedoman pula kepada Undang - Undang Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Undang - Undang Nomor 12 Tahun 1964 serta Peraturan Perusahaan yang berlaku pada perusahaan tersebut dalam hal ini adalah PT. Sasana Caraka Mekarjaya (SCM). Semua peraturan diatas yang dijalankan oleh pihak perusahaan telah mengutamakan asas kekeluargaan dan atas kesejahteraan bagi pekerja,

5. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pihak pekerja dapat dilakukan kapan saja tetapi keinginan tersebut harus terlebih dahulu disampaikan kepada pihak perusahaan dalam hal ini personalia untuk di proses. Kepada pekerja yang melakukan pemutusan hubungan kerja tersebut akan diberikan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang ganti kerugian sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam hal ini adalah Kepmenaker Nomor 150 tahun 2000.
6. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh pengusaha dapat saja dilakukan, namun harus sesuai dengan peraturan perundang - undangan yang berlaku yakni Undang - Undang Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Undang - Undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan, Kepmenaker Nomor 150 Tahun 2000.
7. PT. Sasana Caraka Mekarjaya dalam melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja telah sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku

yakni Kepmenaker No, 150 tahun 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan dan tata cara pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan Undang - Undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

8. Pelaksanaan Peraturan perundang - undangan khususnya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan dan tata cara pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan Undang - Undang No.12 tahun 1964 tentang Pemutusan hubungan Kerja di Perusahaan Swasta pada PT. Sasana Caraka Mekarjaya telah berjalan dengan baik.

#### **B. Saran**

Adapun saran - saran yang dapat kami sampaikan adalah sebagai berikut:

- a. PT. Sasana Caraka Mekarjaya (SCM) sebagai salah satu perusahaan milik swasta hendaknya di dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tetap mematuhi dan melaksanakan ketentuan - ketentuan dalam Undang - Undang No. 12 tahun 1964 dan Kepmenaker No.150 tahun 2000 secara konsisten dan berkesinambungan serta senantiasa mengedepankan asas kekeluargaan dan asas kesejahteraan bagi pekerja.
- b. Hendaknya pihak perusahaan mempertahankan kerjasamanya dengan departemen dan/ atau instansi yang terkait dengan pelaksanaan Kepmenaker No. 150 tahun 2000.

- c. Hendaknya pihak Departemen Tenaga Kerja dalam hal ini hadan pengawas, senantiasa memantau dan berkoordinasi dengan pihak perusahaan dalam hal ini personalia, agar Kepmenaker No. 150 talitin 2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan dan tata cara pemutusan hubungan kerja telah sesuai dengan Undang - Undang No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dapat senatiasa berjalan secara konsisten.

