

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dan analisis hasil penelitian mengenai pemberian Kompensasi dalam Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Picarin Jaya Abadi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

5.1.1 Akibat Hukum Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Picarin Jaya Abadi Tidak Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Hingga saat ini, Pemohon Kasasi/Tergugat masih berkeinginan untuk menjalin hubungan kerja dengan Termohon Kasasi/Penggugat selama Termohon Kasasi ingin memperbaiki diri dan ingin mengembangkan diri bersama-sama Pemohon Kasasi/Tergugat, maka telah terbukti bahwa permohonan PHK oleh Termohon Kasasi/Penggugat dalam perkara *a quo* adalah keinginan luhur Termohon Kasasi/penggugat bukan keinginan Pemohon Kasasi/Tergugat, dan oleh sebab itu *Judex Facti* tingkat pertama telah melakukan kekeliruan dalam memeriksa fakta dan menerapkan hukum yang berlaku, sehingga pertimbangan *Judex Facti* tingkat pertama tersebut patut untuk dibatalkan terhadap keberatan-keberatan tersebut. Mahkamah Agung berpendapat bahwa keberatan tersebut tidak dapat dibenarkan, oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi tanggal 11 Mei 2015, dan kontra memori kasasi tanggal 26 Juni 2015, dihubungkan dengan Pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah menerapkan hukum, karena pertimbangan *Judex Facti* sudah tepat dan benar untuk mengabulkan gugatan Penggugat sebagian dengan didasari pertimbangan bahwa telah terbukti Penggugat melakukan pelanggaran, dan oleh karenanya Penggugat di PHK dengan kompensasi hak-hak sebagaimana ketentuan Pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini tidak

bertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang, sehingga permohonan kasasi yang diajukan oleh Pemohon Kasasi: PT. Picarin Jaya Abadi tersebut harus ditolak. Yang artinya Majelis Hakim yang mengadili perkara ini menyadari dan meyakini bahwa Pemohon Kasasi/Tergugat sebenarnya dan seyakini-yakinnya tidak berkeinginan untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi Termohon Kasasi/Penggugatlah yang ingin mengakhiri hubungan kerja, tetapi Pemohon Kasasi/Tergugat dibebankan untuk membayar hak-hak Penggugat/Termohon Kasasi sesuai dengan Pasal 161 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mana Pasal ini di gunakan apabila keinginan untuk memberhentikan atau mem-PHK Termohon Kasasi/Penggugat datang dari keinginan Pemohon Kasasi/Tergugat. Penggugat dikatakan oleh Tergugat sebagai virus di perusahaan Tergugat dan Penggugat dianggap sebagai mata-mata perusahaan lain karena perusahaan Tergugat (PT. Picarin Jaya Abadi) tidak pernah dapat orderan atau tender-tender. Perusahaan Tergugat selalu kalah dengan perusahaan lain, karena sebab itu Penggugat di anggap mata-mata yang harus diawasi gerak-gerik Penggugat selama menjadi *intermailing* institusi. (Suatu perbuatan fitnah yang keji, dan hingga saat ini Tergugat tidak dapat membuktikan kebenaran omongannya). Hal ini yang menyebabkan alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Pekerjaan sesuai dengan Pasal 158 ayat 1 huruf (i) yang berbunyi : pekerja/buruh membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara.

5.1.2 Implementasi dari Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 di dalam Penyelesaian Sengketa Buruh pada PT. Picarin Jaya Abadi dalam Perkara Nomor 509 K/Pdt.Sus.PHI/2015

Penerapan hukum diputuskan dalam kasasi Mahkamah Agung pada Kasus pemutusan hubungan kerja di PT. Picarin Jaya Abadi terhadap Saudara Tatang Supardi. Berdasarkan bukti-bukti yang telah disampaikan Majelis Hakim juga menemukan fakta hukum, penggugat telah melakukan pelanggaran berupa kesalahan pemesanan barang dan mangkir kerja, namun bukti adanya pemanggilan tidak dilakukan secara patut dan tertulis sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 168 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yang seharusnya

tenggang waktu pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari, sementara tergugat melakukan pemanggilan pertama tanggal 15 April 2014 (bukti P3) dan pemanggilan kedua tanggal 16 April 2014 (Bukti P4) atau hanya tenggang waktu satu hari sehingga kesalahan tersebut belum dapat dikategorikan sebagai kesalahan berat namun hanya sebagai pelanggaran disiplin dan standar kerja dalam perusahaan.

Majelis Hakim untuk mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian dengan menyatakan, putusan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat. Putusan hubungan kerja ini karena penggugat terbukti telah melakukan pelanggaran disiplin kerja di perusahaan, maka berdasarkan Pasal 161 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Majelis Hakim menghukum tergugat untuk membayar kepada tergugat berupa uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Dengan demikian putusan hakim ini benar-benar tidak salah dalam menerapkan hukumannya karena berdasarkan pemeriksaan dan dilengkapi oleh bukti-bukti dan semua pihak, baik dari Saudara Tatang Supardi maupun PT. Picarin Jaya Abadi telah digali banyak informasi yang akhirnya Majelis Hakim dapat mengambil keputusan dengan sebaik-baiknya di mana mengenai pemberian kompensasi yang terdapat dalam Pasal 156 Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003 dapat diterapkan atau terimplementasikan kepada karyawan yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja yaitu Saudara Tatang Sukardi. Putusan hakim kasasi Mahkamah Agung Sudah tepat dan cukup adil, di mana sebelumnya perusahaan dalam hal ini PT. Picarin Jaya Abadi telah mengambil keputusan hanya memberikan uang pisah yang tidak seberapa terhadap Saudara Tatang Supardi yang mana mereka menerapkan itu sesuai dengan aturan perusahaan PT. Picarin Jaya Abadi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian di atas, tentang pemberian Kompensasi dalam Pemutusan Hubungan Kerja di PT. Picarin Jaya Abadi

menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

5.2.1 Dalam Jangka Pendek

1. Perusahaan hendaknya dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) harus sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia agar tidak ada pihak-pihak yang merasa dirugikan. Pemberian Kompensasi kepada pekerja belum sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Berdasarkan hal tersebut, meskipun dalam pemberian kompensasi merupakan kesepakatan dari para pihak yaitu pengusaha dan pekerja, hendaknya pemberian kompensasi pekerja disesuaikan dengan ketentuan dalam Pasal 161 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena kesepakatan seharusnya tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

5.2.2 Dalam Jangka Panjang

1. Implementasi ke depan dari Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam perkara ini, tidak boleh ada pertentangan dengan hukum dan/atau Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan.
2. Dalam hal ini Pengadilan seharusnya lebih teliti lagi dalam pengambilan keputusan agar pekerja merasa lebih teradili dan merasa puas tanpa harus timbul gugatan baru dalam implementasinya.