

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Seorang majikan disamping mempunyai kewajiban dan buruh mempunyai suatu hak sebagai akibat adanya Pemutusan Hubungan Kerja, maka perundang-undangan dan praktek di banyak negara menghendaki agar majikan membayar uang pesangon (tunjangan pemberhentian, *saverance allowance*) kepada buruh yang diberhentikan. Uang pesangon yang diberikan oleh majikan harus dibedakan dari ganti rugi untuk tenggang waktu pernyataan pengakhiran, harus dibedakan pula dari ganti rugi untuk pemberhentian yang tidak beralasan.
- b. Upaya hukum yang dilakukan apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah dalam setiap penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan akan selalu diselesaikan berdasarkan musyawarah untuk mencapai mufakat. Akan tetapi jika musyawarah untuk mencapai mufakat itu tidak menemukan titik temu, maka dapat mengadu ke Departemen Tenaga Kerja setempat secara pribadi maupun melalui unit kerja buruh itu sendiri, kemudian P4D. Apabila pengajuan yang dilakukan ke P4D melampaui batas waktu 14 (empat belas) hari, maka kasus tersebut harus dilimpahkan ke P4P dan dalam waktu 14 (empat

belas) hari hasil dari seluruh proses tersebut menghasilkan suatu keputusan yang mengikat kedua belah pihak.

2. Saran

- a. Sebaiknya Sebagai seorang majikan yang baik, maka sebaiknya memberikan hak yang seharusnya didapatkan oleh buruh, walaupun buruh tersebut telah mengalami Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam hal ini memberikan uang pesangon kepada buruh, sebagai ucapan terima kasih karena telah bergabung dengan majikan untuk memajukan hasil produksi dari perusahaan.
- b. Sebaiknya perselisihan hak yang terjadi antara buruh dengan majikan harus dapat diselesaikan dengan baik, dan bukan pihak majikan saja yang harus dapat menyelesaikan permasalahan Pemutusan Hubungan Kerja, akan tetapi juga pihak yang berwenang menangani masalah ini dalam hal ini adalah Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.