

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan skripsi dengan mempermasalahkan kekhawatiran pekerja PT Shields Indonesia jika perusahaan diambilalih perusahaan lain atas masa kerja dan hak-haknya jika harus diputus hubungan kerjanya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. PT Shields Indonesia yang diambilalih setelah diputus hubungannya dengan PT CPI, tidak menjadikan perusahaan tersebut bubar, melainkan tetap eksis, hanya saja terjadi pengalihan manajemen dari manajemen lama PT Shields Indonesia menjadi manajemen baru PT Shields Indonesia perusahaan yang mengambilalihnya. Pengambilalihan perusahaan tersebut tetap harus memperhatikan hak-hak pekerja sesuai dengan pasal 104 ayat (1) huruf a UU No. 1 Tahun 1995 tentang Perseroan terbatas. Oleh karenanya pengambilalihan perusahaan tidak mengakibatkan hangusnya masa kerja para pekerja perusahaan yang diambilalih, dan jika harus diputus hubungan kerjanya, maka pemutusan hubungan kerja tersebut harus dilakukan sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku sebagaimana pasal 151 jo pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 dengan menerima hak-haknya sebagaimana pasal 156 UU No. 13 Tahun 2003.

- b. Jika pekerja pada perusahaan yang diambilalih tersebut hak-haknya dilanggar oleh manajemen perusahaan yang mengambilalih, maka upaya hukum yang ditempuh oleh pekerja adalah mengajukan permasalahan-annya pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat sebagaimana diatur dalam UU No. 55 Tahun 1957 jo UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta. Ketentuan UU No. 55 Tahun 1957 telah dicabut oleh UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, yang menganut penyelesaian secara nonlitigasi atau di luar pengadilan melalui lembaga atau mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase). Secara litigasi, melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) bilamana secara bipartit dan mediasi/konsiliasi tidak berhasil.

2. Saran

- a. Para pekerja pada posisi yang sangat lemah di hadapan pengusaha, sehingga meskipun undang-undang dalam hal ini UU No. 1 Tahun 1995 telah dengan tegas mengaturnya mengenai perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja akibat pengambilalihan perusahaan, pihak Dinas Tenaga Kerja perlu melakukan pengawasan agar hak-hak pekerja tidak dilanggar.

- b. Meskipun untuk penyelesaian perselisihan perburuhan yang semula diselesaikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat sebagai penyelesaian secara litigasi yang menurutnya lebih lama bila dibandingkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, namun kenyataannya lembaga-lembaga non litigasi sebagaimana dimaksud oleh UU No. 2 Tahun 2004 banyak yang belum terbentuk, maka hendaknya secepatnya dibentuk, mengingat masih banyak masalah perburuhan peninggalan UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 tahun 1964 belum terselesaikan.