

1
10.07.03
642
11

SKRIPSI

NUR EFENDI

PENGATURAN HUKUM MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN KEPMENAKER NOMOR 150 TAHUN 2000



**MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2003**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji

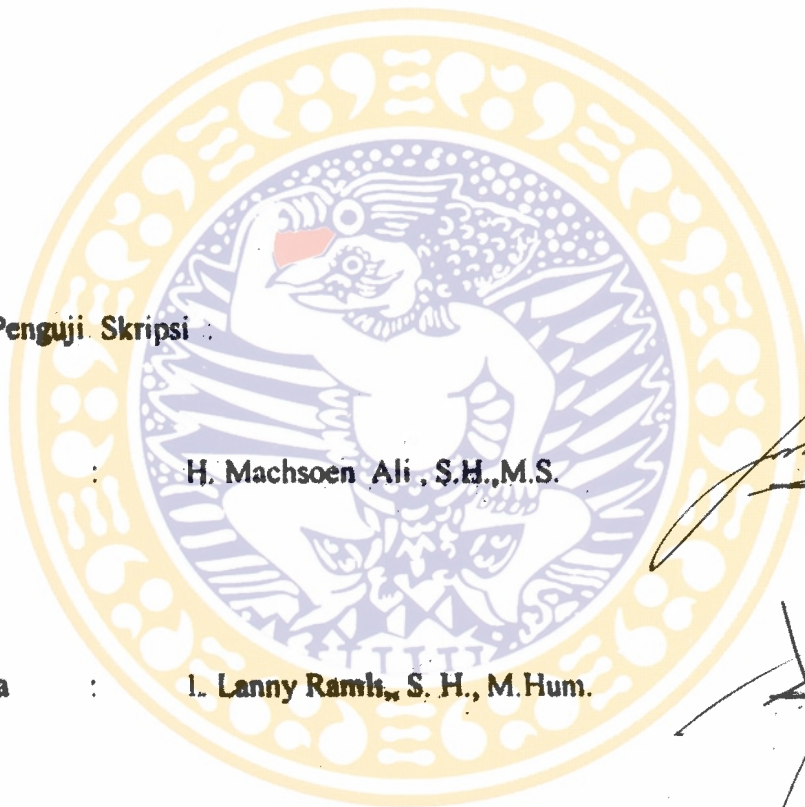
Pada hari Selasa . tanggal 15 Juli 2003

Pantia Penguji Skripsi :

Ketua : H. Machsoen Ali , S.H.,M.S.

Anggota : 1. Lanny Ramli, S. H., M.Hum.

2. Dr. Marteen L. Souhoka , S.H., M.S.

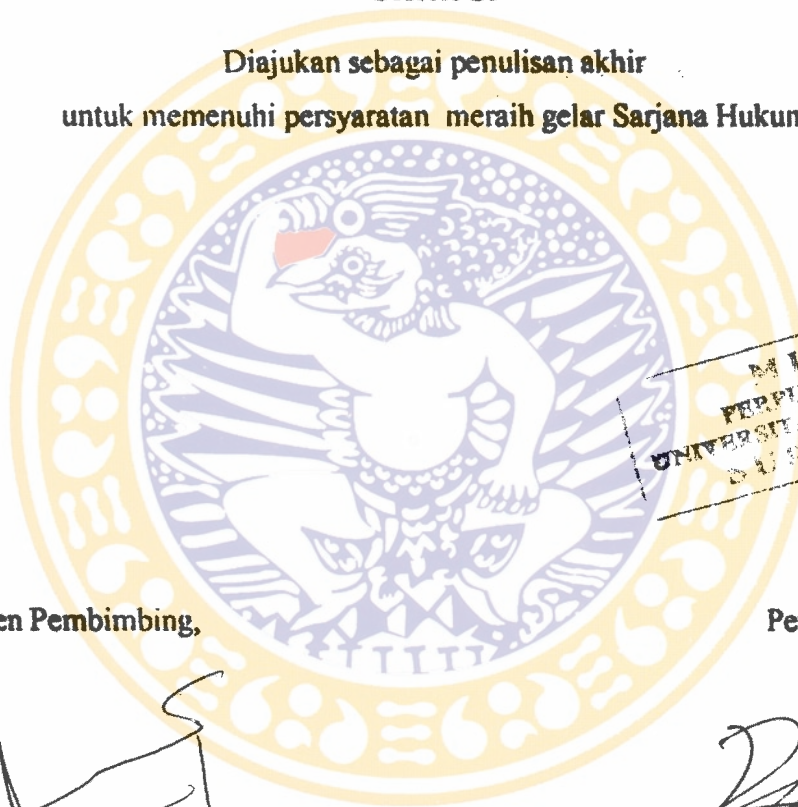


[Handwritten signatures of the members of the examination committee]

**PENGATURAN HUKUM MENGENAI
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
BERDASARKAN
KEPMENAKER NOMOR 150 TAHUN 2000**

SKRIPSI

Diajukan sebagai penulisan akhir
untuk memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Hukum



Dosen Pembimbing,

Penyusun,

Lanny Ramli, S.H., M.Hum

Nur effendi

NIP. 131878388

NIM. 039914844

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA,
SURABAYA
2003**

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja di PT. Barindo Anggun Industri masih menyimpan berbagai permasalahan. Pemutusan Hubungan Kerja di PT Barindo Anggun Industri ini termasuk dalam kategori PHK Massal. PHK yang dilakukan terhadap 25 orang pekerja ini menggunakan alasan pengunduran diri dari pekerja sendiri. Alasan PHK ini tidak dapat diabaikan begitu saja, mengingat hal ini erat sekali kaitannya dengan hak pekerja yang akan diperoleh pasca PHK. Dalam kasus ini pihak pengusaha telah memberikan hak pekerja yakni berupa uang penghargaan masa kerja yang disesuaikan dengan masa kerja dari pekerja yang di-PHK dan ganti kerugian sebagaimana ketentuan dalam KepMenaker nomor 150 tahun 2000. Namun, ternyata tidak semua ketentuan dari KepMenaker nomor 150 tahun 2000 ini telah dilaksanakan oleh pihak pengusaha dalam proses pelaksanaan PHK ini. Salah satunya adalah tidak terdapatnya izin dari P4P untuk dapat dilaksanakannya PHK Massal. Hal ini disebabkan karena pada waktu perundingan pekerja mau mengundurkan diri apabila pihak pengusaha memberi uang lebih disamping hak mereka pasca PHK. Berdasarkan KepMenaker nomor 150 tahun 2000 pekerja yang mengundurkan diri dengan mengajukan syarat tertentu tetap harus meminta izin dari P4P.

2. Hak pekerja yang melakukan PHK dengan alasan mengundurkan diri ini berdasarkan KepMenaker nomor 150 tahun 2000 berhak untuk mendapatkan uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Apabila pihak pengusaha tidak mau melaksanakan kewajibannya terhadap pekerja yang di-PHK dan juga karena putusan dari P4P tidak bersifat "*executorale kracht*", maka agar putusan P4P dapat dilaksanakan pekerja harus meminta *fiat eksekusi* kepada Pengadilan Negeri, sehingga pekerja dapat segera memperoleh haknya pasca PHK.

2. Saran

1. Ketentuan KepMenaker nomor 150 tahun 2000 yang tidak dilaksanakan sepenuhnya oleh PT. Barindo Anggun Industri ini mengakibatkan kerugian bagi pihak pekerja yang di-PHK. Adanya informasi atau pemberitahuan yang salah yang diberikan pihak pengusaha terhadap pekerja mengakibatkan pekerja mau di-PHK dengan cara mengundurkan diri dengan harapan mendapatkan uang lebih daripada di-PHK oleh Majikan. Padahal apabila pekerja di-PHK oleh pihak pengusaha maka hak pekerja pasca PHK akan lebih besar sebab mereka akan mendapatkan uang pesangon disamping uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Pekerja sudah seharusnya memahami ketentuan dari KepMenaker nomor 150 tahun 2000 agar tidak senantiasa menjadi pihak yang dirugikan. Sedangkan dari pihak pengusaha harus pula memenuhi ketentuan yang ada

mengingat pihak pengusaha dapat pula dituntut baik secara perdata maupun pidana berkaitan dengan tindakan PHK yang dilakukannya.

2. Putusan P4P dapat dilaksanakan apabila telah dimohonkan eksekusinya melalui jalan *fiat eksekusi* oleh pekerja. Hal yang patut diperhatikan oleh pihak pekerja setelah keluarnya putusan P4P namun tidak dilaksanakan oleh pengusaha dalam hal pemenuhan hak – hak pekerja pasca PHK adalah jangka waktu permohonan pengajuan *fiat eksekusi*. Jangka waktu yang cukup pendek dalam pengajuan permohonan ini seringkali diabaikan oleh pihak pekerja sehingga tenggang waktu menjadi kadaluarsa dan putusan P4P itu tidak dapat dieksekusi, pada akhirnya kembali pihak pekerja sendiri yang mengalami kerugian.

