

- EMPLOYEES - DISMISSAL OF - LABOR AND LEGISLATION
ADLN - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
- EMPLOYEES - PROTECTION

Ku
Per. 44/05
Jun
P

SKRIPSI

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA AKIBAT

PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA ADANYA

KESALAHAN

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA



Oleh:

YUNIATI RATNA S.

NIM. 030014027

030015027

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

2004

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA AKIBAT
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TANPA ADANYA
KESALAHAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,

Penyusun,



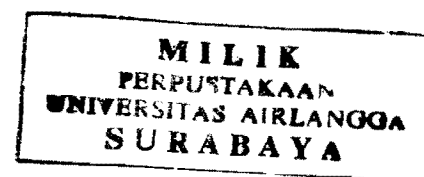
LANNY RAMLI S.H., M. HUM.
NIP. 131878388



YUNIATI RATNA S.
NIM. 030015027

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

Bab IV
PENUTUP



1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya PHK itu dilarang apalagi berkenaan dengan alasan yang tidak jelas, sehingga jika sampai terjadi PHK selayaknyalah masing-masing pihak, baik pengusaha, serikat pekerja maupun pekerja memperhatikan prinsip-prinsip dan prosedur PHK. Bahwa PHK tanpa adanya kesalahan dari pekerja dapat terjadi asalkan ada alasan kuat berkenaan dengan unsur jalannya perusahaan.
2. Terdapat upaya hukum dan prosedur yang harus ditempuh oleh pekerja ketika ia menghadapi PHK, seperti LKS Bipartit, LKS Tripartit sampai PT TUN di mana dalam tiap perundingannya hendaknya masing-masing pihak, baik pihak pengusaha ataupun pihak pekerja harus punya itikad baik untuk menghasilkan putusan yang adil dan memuaskan semua pihak. Bahwa pihak pekerja hendaknya meminta bantuan serikat pekerja dalam menempuh upaya hukum tersebut, sebab peran serikat pekerja sesungguhnya sangat besar dalam menjembatani hubungan harmonis antara pengusaha dengan pekerja serta sebagai bentuk sosialisasi hukum perburuhan. Selain itu pekerja harus mengetahui hak-hak apa saja yang

diterimanya jika ia di-PHK, termasuk besar kecilnya agar tidak mudah dibodohi pihak pengusaha.

2. Saran

1. Pada dasarnya PHK itu dilarang, sehingga hendaknya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial digunakan cara damai secara musyawarah mufakat dengan pendekatan kekeluargaan. Bahwa PHK dapat dicegah dengan cara-cara pengefisienan atau pembagian waktu kerja dan hendaknya hal ini benar-benar dilakukan sebelum PHK benar-benar dijatuhkan. Selain itu pihak P4 supaya benar-benar memahami situasi dan keadaan riil perusahaan yang memohon izin PHK tanpa adanya kesalahan pekerja dengan alasan berkenaan dengan jalannya perusahaan, dengan jalan mempelajari kondisi keuangan perusahaan bersangkutan, apakah memang benar dalam keadaan memaksa atau tidak agar PHK itu benar-benar tidak memberatkan pekerja jika ia di-PHK kelak. Dengan cara itu akan mampu mencegah PHK yang dilatarbelakangi alasan palsu atau dibuat-buat. Selanjutnya perlu ditambah pengaturan mengenai PHK tanpa adanya kesalahan pekerja dalam ketentuan peraturan perundang-undangan agar terdapat suatu kejelasan dan kepastian hukum. Hal ini sebagai bentuk kepedulian dan tanggung jawab pemerintah terhadap kaum pekerja.
2. Ada baiknya jika tiap pekerja di Indonesia terdaftar sebagai anggota serikat pekerja mengingat peranan serikat pekerja sangat besar dalam memberikan pengetahuan mengenai seluk beluk ketenagakerjaan, termasuk upaya hukum yang harus ditempuh pekerja ketika ia menghadapi

PHK serta apa saja hak-haknya. Dengan demikian pekerja tidak mudah dibodohi pihak pengusaha dan harapan memberikan kesejahteraan untuk pekerja beserta keluarganya dapat terwujud.

