

- EMPLOYEES - DISMISSAL OF - LAW AND LEGISLATION.
ADLN - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA
- SLOW DOWN STRIKES

Per 81 / 05

Wij
P

SKRIPSI

PHK AKIBAT TINDAKAN *SLOW DOWN* YANG TIDAK SAH



OLEH :

AJENG PUTRI WIJAYANTI
NIM. 030015034

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

2004

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

**PHK AKIBAT TINDAKAN *SLOW DOWN*
YANG TIDAK SAH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing

Penyusun,



**H. Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130355366**



**Ajeng Putri. W
NIM. 030015034**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2004

**MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

1. Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja para buruhnya dikarenakan adanya masalah-masalah yang dihadapi pengusaha, baik dalam hal :
 - a. Menghadapi kesalahan-kesalahan pekerjaannya yang tidak dapat dipertanggung jawabkan lagi ataupun,
 - b. Menghadapi perusahaan yang semakin menurun perkembangannya (diambang kebangkrutan).

Namun yang perlu diperhatikan disini adalah PHK oleh pengusaha harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan, sesuai ketentuan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, harus dilakukan dengan dasar dan alasan yang kuat, sebagaimana diatur dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pengusaha dilarang melakukan PHK terhadap pekerja/buruh yang memenuhi ketentuan Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bila pengusaha melakukan PHK karena alasan tersebut maka PHK-nya batal demi hukum (Pasal 153 (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Pengusaha dapat mem-PHK pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh tersebut telah melakukan kesalahan berat sebagaimana

diatur dalam pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dilengkapi dengan bukti pendukung.

2. Suatu tindakan memperlambat kerja atau *slow down* dapat dijadikan alasan Pemutusan Hubungan Kerja karena dalam Undang-Undang ketenagakerjaan masih menyamakan istilah *slow down* dengan *strike* walaupun keduanya jelas-jelas berbeda makna oleh sebab itu untuk sementara ini pelanggaran terhadap *slow down* dimasukkan kedalam ketentuan pelanggaran mogok kerja (*strike*), hal ini dapat kita lihat pada uraian kasus posisi diatas bahwa telah terjadi *slow down* yang tidak prosedural/liar, dalam hal ini disebut liar karena :

- tidak ada pemberitahuan terlebih dahulu tentang akan dilaksanakannya *slow down* kepada instansi kepolisian yang mempunyai wilayah hukum yang bersangkutan;
- tidak adanya penanggung jawab yang berjenjang sesuai dengan ketentuan yang diperintahkan oleh oleh Undang-Undang Nomor: 9 tahun 1998, sehingga pelaksanaan aksi-aksi tersebut tidak terkoordinasi dan cenderung anarkis

Sehingga P4 Pusat berpendapat bahwa tindakan *slow down* / mogok kerja yang dilakukan pekerja tersebut memang merupakan kesalahan yang dapat diputus hubungan kerjanya karena disamping merugikan pengusaha juga hanya merupakan solidaritas yang tidak ada sangkut pautnya dengan masalah hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sendiri serta dilakukan diluar prosedur yang pada akhirnya diputuslah

perkara PHK dengan Nomor perkara 1475/1141/151-7/XIII/PHK/9-1999 tanggal 8 september 1999, untuk PT. Chimeeng Utama dan Nomor perkara 1474/1077143-7/XIII/PHK/9-1999 tanggal 8 september 1999, untuk PT.SS Utama.

4.2. Saran

1. Sebaiknya ada suatu Undang-Undang atau peraturan khusus yang mengatur permasalahan *slow down* (memperlambat kerja) agar jika ada suatu kejadian semacam memperlambat kerja sebagaimana yang terjadi pada kasus di atas pengusaha bisa sesegera mungkin mengambil tindakan dengan mendasarkan pada aturan tersebut. Karena *slow down* tidak bisa disamakan dengan mogok kerja.
2. Pemberdayaan lembaga Tripartit dalam penyelesaian perburuhan sehingga terjadi kerjasama yang baik antara pengusaha, buruh, dan pemerintah. Secara bertahap juga diharapkan tumbuhnya kesadaran dari pihak pengusaha bahwa buruh tidak hanya merupakan faktor produksi semata, akan tetapi buruh juga sebagai mitra pengusaha yang sederajat harus memiliki rasa “melu handar beni” untuk secara bersama-sama memajukan perusahaan. Untuk itu pemerintah juga harus melakukan pengawasan bahkan turut campur bila terjadi perselisihan perburuhan agar tetap terciptanya hubungan yang harmonis.