

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pokok masalah di atas, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Mekanisme pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan diperbarui oleh Undang-Undang Cipta Kerja pemutusan hubungan kerja kini tidak perlu mendapatkan putusan pengadilan terlebih dahulu, melainkan apabila pemutusan hubungan kerja tersebut disetujui oleh pekerja/buruh maka selanjutnya pengusaha harus melaporkan kepada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten/kota. Apabila pekerja menolak pemutusan hubungan kerja tersebut maka berlaku penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja. Berdasarkan aturan yang berlaku tidak ada dijelaskan bahwa pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan secara sepihak, perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mekanisme pemutusan hubungan kerja oleh PT Tirta Investama (Aqua) Solok dianggap sepihak dan tidak sesuai dengan alasan Pasal 153 dan Pasal 154A Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diperbarui oleh Undang-Undang Cipta Kerja.

2. Berdasarkan Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja menyatakan bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Pada kasus ini perusahaan menganggap pekerja mangkir dan mengundurkan diri sehingga pekerja yang mengundurkan diri hanya menerima uang pisah dan uang penggantian hak sesuai Perjanjian Bersama Aqua Group. Ketika terjadi pemutusan hubungan kerja, apabila hak pekerja/buruh tidak dipenuhi oleh pihak perusahaan maka pekerja/buruh dapat menempuh upaya hukum melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial.
3. Tindakan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok bekerja sama dengan Pemerintah Kabupaten Solok dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang terjadi dengan melakukan beberapa kali melakukan pertemuan dengan Manajemen Perusahaan PT Tirta Investama (Aqua) Solok untuk memperjuangkan hak para pekerja yang diberhentikan dengan upaya yang menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*) sehingga manajemen PT Tirta Investama (Aqua) Solok bersedia untuk menerima kembali pekerja yang diberhentikan dengan syarat pekerja tersebut menarik gugatan hukum yang didaftarkan ke Pengadilan dan mendaftar kembali untuk menjadi pekerja di PT Tirta Investama Aqua Solok.

## **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan terhadap hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, sebaiknya perusahaan terlebih dahulu melakukan perundingan agar tercapai kesepakatan dan dilakukan dengan pertimbangan yang sangat matang karena pengaruh dari pemutusan hubungan kerja cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri. Pelaksanaan pemutusan hubungan kerja harus berdasarkan dengan ketentuan dan peraturan undang-undang yang berlaku, dimana hak dan kewajiban masing-masing pihak tertera di dalamnya sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dan tidak melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.
2. Dalam melakukan pemutusan hubungan kerja perusahaan harus memenuhi kewajibannya untuk memberikan hak-hak pekerja/buruh, mengenai hal tersebut dapat dipertimbangkan mengenai loyalitas kerja pekerja/buruh terhadap perusahaan, masa kerja pekerja/buruh, serta tanggungan dari pekerja/buruh dan lainnya.
3. Memaksimalkan fungsi pengawasan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Solok mengingat fakta bahwa hak pekerja yang tidak dibayarkan selama bertahun-tahun dapat terjadi. Selain itu pemerintah juga harus tegas terhadap perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak karena hal tersebut telah menyalahi aturan yang telah ditetapkan oleh undang-undang. Perlu diadakannya sanksi terhadap perusahaan yang melanggar peraturan, adapun sanksi yang dapat diberikan diatur dalam

Pasal 61 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja.

