

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Bahwa setelah menganalisis dan mengkaji terhadap Tenaga Kerja yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak dan tanpa memperhatikan hak berdasarkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Perkara Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022 tertanggal 14 Desember 2022, maka secara hukum dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Faktor yang menyebabkan terjadinya PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*) secara sepihak dan tanpa memperhatikan hak berdasarkan Putusan Pengadilan Perkara Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB., yaitu Tergugat menganggap Para Penggugat terbukti telah melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Perusahaan tahun 2021-2023 pada Pasal 47 ayat (2) huruf (a), (c) dan (r) yang berakibat tidak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun uang proses, dan hanya memberikan uang penggantian hak dan uang pisah, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 52 ayat (2) Jo. Pasal 40 ayat (4) Jo. Pasal 49 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021. Hal mana berdasarkan hasil audit, observasi dan analisis serta laporan dari Departemen Internal audit sebagaimana butir (i), (ii) dan (iii) yang didapatkan fakta yang menjelaskan dan menyatakan terhadap Saudara Kaharuddin telah melakukan transaksi fiktif dan tidak menyetorkan uang hasil penjualan ke rekening perusahaan, sedangkan Maryono, Roni Febrianto Siregar,

Rakhmat Ario, Ahmad Mukhlis, Dedy Rivandi, Subari dan Indra Kurniawan telah melakukan penyimpangan Standard Operating Prosedure (SOP), yaitu Standard Prosedure Penjualan, Standard Prosedure Stock Point dan telah melanggar tentang kewajiban Stock opname di toko Alfamart. Atas dasar itulah, maka Tergugat pada akhirnya menerbitkan Surat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap Para Penggugat yang berjumlah 8 (delapan) orang tertanggal 20 Desember 2021 dan mulai berlaku efektif surat tersebut sejak tanggal 21 Desember 2021.

2. Terhadap pertimbangan hukum hakim didalam memutus sengketa PHK (*Pemutusan Hubungan Kerja*) secara sepahak dan tanpa memperhatikan hak berdasarkan Putusan Pengadilan Perkara Nomor 19/Pdt.Sus- PHI/2022/PN.JMB., yaitu Tergugat tidak dapat membuktikan dalil dalam jawabannya, sehingga terhadap Para Penggugat tidak terbukti melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak sebagaimana diatur dalam Pasal 52 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Tertentu dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja serta diatur juga dalam Peraturan Perusahaan Tergugat tahun 2021-2023 yang terdapat dalam Pasal 47 ayat (2) huruf (a), (c) dan (r). Untuk itu sudah sepatutnya secara hukum terhadap Para Penggugat mendapatkan hak-hak normatifnya sebagaimana yang diatur dalam Pasal 43 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu

Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dengan ketentuan pekerja/buruh mendapat uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4), maka secara hukum gugatan Para Penggugat dikabulkan sebahagian dan terhadap tuntutan hak-hak normatif yang diajukan oleh Para Penggugat secara keseluruhan dari 8 (delapan) orang tersebut senilai Rp.368.640.000,- (tiga ratus enam puluh delapan juta enam ratus empat puluh ribu rupiah) dan ternyata yang dikabulkan oleh majelis hakim didalam memeriksa dan mengadili perkara tersebut secara keseluruhan hak-hak normatif Para Penggugat senilai Rp. 177.030.000,- (seratus tujuh puluh tujuh juta tiga puluh ribu rupiah).

## B. Saran

1. Terhadap Pengusaha selaku Pelaku Bisnis agar dapat lebih teliti lagi didalam menunjuk seseorang sebagai tim audit yang membuat laporan hasil temuan, observasi dan analisis serta laporan Departemen internal audit Tergugat (PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk.), karena secara hukum berdampak kepada Para Penggugat yang berjumlah 8 (delapan) orang, dimana Para Penggugat tida terbukti melakukan perbantuan atau membantu untuk menggelapkan uang Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 KUHPidana.

2. Kemudian seseorang yang melakukan audit didalam Perusahaan Tergugat (PT. Sumber Alfaria Trijaya.Tbk) hendaknya yang mengerti dan memahami Peraturan Perundang-undangan yang berlaku terkait PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan tetap berpedoman kepada Perjanjian Kerja yang telah disepakati agar tidak terjadi suatu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti dalam Putusan Pengadilan Perkara Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.JMB. tertanggal 14 Desember 2022.

