

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam perkara antara M. Sajid dengan PT. Freeport Indonesia telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu:
 - a. Hakim telah memutuskan berdasarkan Pasal 127 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama, sehingga perjanjian kerja lisan antara Pemohon dan Termohon Kasasi mengenai usia pensiun 58 tahun tersebut menjadi batal demi hukum. Otomatis usia pensiun Termohon Kasasi tetaplah jatuh pada tanggal 9 Januari 2016 pada saat pekerja berusia 55 tahun sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama.
 - b. Hakim telah memperhitungkan kompensasi dimana Termohon Kasasi berhak atas uang pesangon, uang pernghargaan masa kerja, uang penggantian hak, THR 2016, Bonus Vacation dan upah proses. Jika dikaitkan dengan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perhitungan hakim mengenai kompensasi telah sesuai.

2. Dikeluarkannya putusan tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menimbulkan implikasi hukum sebagai berikut:
 - a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Termohon Kasasi dinyatakan saat putusan diucapkan, bukan pada saat pemecatan tertanggal 20 Maret 2015 yang memang tidak terbukti Termohon Kasasi melakukan pelanggaran. Bukan juga pada saat Termohon Kasasi telah mencapai usia pensiun 55 tahun pada 9 Januari 2016, karena perselisihan antara keduanya masih menjalani proses penyelesaian.
 - b. Kompensasi yang harus dibayar Pemohon Kasasi kepada Termohon Kasasi sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga PT. Freeport Indonesia wajib membayarkan uang kompensasi atas pemutusan hubungan kerja secara tunai kepada M. Sajid berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, THR 2016, bonus *vacation* dan upah proses yang seluruhnya berjumlah USD 326.977,44.
 - c. Putusan tersebut berimplikasi terhadap aparatur penegak hukum dalam menegakkan norma berdasarkan putusan ini, khususnya hakim dapat mengacu kepada putusan ini sebagai sumber hukum yaitu yurisprudensi dalam pertimbangan-pertimbangannya.

B. Saran

1. Pegusaha seharusnya lebih memperhatikan prosedur yang didasarkan oleh peraturan perundang-undangan dan PK/PP/PKB dan mencari cara

dengan segala upaya harus mengusahakan tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seperti melakukan pembinaan dan menerapkan sanksi lainnya.

2. Pekerja lebih baik segera memberikan keterangan apabila terjadi suatu kejanggalan kepada perusahaan, sebelum terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).