

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Pelanggaran yang dilakukan pekerja atau buruh semuanya telah terbukti sesuai yang tertera pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang telah disepakati oleh masing – masing pihak. Bahwa benar pekerja atau buruh PT Bank X telah melakukan praktik bank dalam bank.
2. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu, melalui pengadilan dan diluar pengadilan (bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase) yang merupakan syarat untuk dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Apabila proses perselisihan tersebut selesai tanpa melewati meja hijau, maka masing – maasing pihak akan dinyatakan berdamai dan perdamaian tersebut dicatatkan pada “Perjanjian Bersama” ataupun “Akta Perdamaian” yang dicatat oleh disnaker dan didaftarkan di Pengadilan Negeri setempat untuk mendapatkan ketetapan hukum yang sah.
3. Akibat dari pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang dilakukan oleh pekerja atau buruh PT Bank X tersebut, membuat ia harus menerima sanksi atau hukuman berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan pesangon yang telah ditetapkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan sesuai dengan alasan mengapa ia di-PHK dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

4.2 Saran

1. Pemerintah diharapkan dapat memberikan sanksi yang tegas dan jelas terhadap kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
2. PT Bank X sebaiknya dalam membuat permohonan anjuran hendaklah lebih teliti supaya tidak terjadi kesalahan.
3. PT Bank X sebaiknya mengadakan pengawasan yang lebih ketat.
4. PT Bank X sebaiknya memberikan teguran baik lisan atau tertulis (surat peringatan I,II,III) dalam pemberian sanksi berupa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerja atau buruh yang melakukan pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
5. Masyarakat sebagai pekerja atau buruh sebaiknya menghargai dan mematuhi perjanjian yang telah dibuat bersama.