

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN**

#### **4.1. Kesimpulan**

- a. Pengaturan mengenai relokasi perusahaan yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja hanya bersifat mengesahkan saja terjadinya sebuah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena tidak adanya rumusan norma yang jelas dan tegas didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu mengenai syarat-syarat relokasi dan khususnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu sendiri. Parameter yang tidak jelas menyebabkan relokasi yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi keniscayaan jika pengusaha menginginkannya, Pengaturan hak-hak normatif pekerja/buruh dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial pada hakekatnya bertujuan untuk mengangkat harkat, martabat dan harga diri pekerja/buruh serta pengakuan hak-hak dan perlindungan mendasar pekerja/buruh.

- b. Perlindungan hukum yang bersifat preventif yang diharapkan mampu menjaga buruh dan keluarganya, dengan memberikan jaminan kesejahteraan bagi mereka dengan tanpa adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah sebuah kemustahilan. Perlindungan hukum yang memungkinkan adalah perlindungan represif dimana pengusaha wajib membayar hak-hak normatif buruh, dengan memperhatikan kesejahteraan keluarga dan masa pengangguran buruh.

#### **4.2. Saran**

- a. Perlu dilakukan perubahan terhadap peraturan perburuhan khususnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, dimana ketentuan mengenai relokasi perusahaan haruslah dimasukkan aturannya mengenai relokasi tersebut beserta syarat-syaratnya yang berpegang pada kepentingan nasional bangsa Indonesia. Lebih jelasnya adalah mempersulit perusahaan melakukan relokasi.
- b. Dibuatkan peraturan yang pasti dan tegas bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) itu dilarang, dan untuk ijinnya diperketat sehingga untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pengusaha akan berpikir seribu kali. Juga perlu

diamandemen ketentuan dalam pasal 56 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang pemenuhan hak-hak normatifnya, dimana perhitungan mengenai uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak harus mampu memenuhi kebutuhan keluarganya selama buruh tersebut menganggur berdasarkan pada data-data mengenai rentang waktu tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan.

- c. Menyatakan bahwa relokasi merupakan tindakan yang memberikan dampak yang merugikan bagi pekerja/buruh dan perusahaan wajib memberikan hak-hak normatif pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan.