

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dilakukan dalam hal-hal sebelumnya, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) memberikan landasan hukum yang penting dalam mengatur perlindungan terhadap pekerja yang dipekerjakan melalui Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak. Pengaturan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari prosedur penyelesaian perselisihan hingga perlindungan hak-hak pekerja dalam konteks PHK. PHK secara sepihak terhadap pekerja PKWT menimbulkan dampak sosial dan ekonomi yang signifikan bagi pekerja, termasuk ketidakpastian dalam kehidupan ekonomi dan sosial mereka. Pengaturan mengenai perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 memberikan prosedur yang harus diikuti dalam penyelesaian sengketa antara pekerja dan pengusaha. Namun, dalam kasus PHK secara sepihak, proses penyelesaian sengketa tersebut seringkali tidak mampu memberikan keadilan yang memadai bagi pekerja yang terkena dampak.
2. Ketika Majelis Hakim menetapkan putusan terhadap para pekerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak, seperti dalam putusan perkara Pdt.Sus-PHI

291/2020/PN Jkt Pst, terdapat beragam pertimbangan yang menjadi dasar keputusan. Pertimbangan ini mencakup aspek hukum, faktual, dan keadilan yang dihadapi dalam kasus tersebut. Majelis Hakim melakukan evaluasi terhadap ketentuan hukum yang mengatur hubungan industrial, khususnya terkait dengan PKWT dan PHK. Mereka memeriksa apakah pengusaha telah mematuhi aturan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan terkait dan mempertimbangkan bukti dan fakta yang disampaikan dalam persidangan. Mereka menilai keabsahan alasan yang diberikan oleh pengusaha dalam melakukan PHK terhadap pekerja PKWT, serta memeriksa apakah prosedur yang ditetapkan telah diikuti dengan benar sehingga Keputusan Majelis Hakim didasarkan pada prinsip perlindungan hak-hak pekerja. Mereka memastikan bahwa dalam kasus PHK secara sepihak, hak-hak pekerja seperti hak atas pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak lainnya, dijamin dan diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Undang-Undang No. 6 Tahun 2003 membawa perubahan signifikan terkait dengan besaran kompensasi dan pesangon bagi pekerja yang ter-PHK, termasuk mereka yang dipekerjakan melalui PKWT. Dalam beberapa kasus, perppu ini memungkinkan pengusaha untuk memberikan kompensasi yang lebih rendah daripada yang diatur sebelumnya dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelum diubah. Hal ini menyebabkan perdebatan terkait keadilan bagi pekerja yang terkena dampak PHK. Implementasi Perppu No. 2 Tahun 2022 telah menciptakan ketidakpastian di kalangan pekerja terkait dengan hak-hak mereka dan kondisi kerja di masa depan. Perubahan yang

cepat dan tidak terduga dalam regulasi ketenagakerjaan dapat mengganggu stabilitas ekonomi dan sosial, serta memperburuk kondisi pekerja di tengah-tengah tantangan yang dihadapi. demikian, Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja membawa sejumlah perubahan signifikan terkait dengan jaminan hak terhadap pekerja yang dipekerjakan melalui PKWT yang mengalami PHK. Meskipun beberapa perubahan dimaksudkan untuk meningkatkan fleksibilitas dan investasi, dampaknya terhadap kesejahteraan dan keadilan pekerja masih menjadi perhatian utama. Diperlukan pemantauan yang cermat dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap implementasi Perppu ini untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja tetap terlindungi dan keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha dapat terjaga.

B. Saran

1. Dalam hal ini perlu meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 agar melindungi pekerja PKWT yang mengalami PHK sepihak. Pemerintah harus memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan yang mengatur prosedur PHK dan memberikan kompensasi sesuai aturan yang berlaku. Selain itu, disarankan untuk memberikan akses yang lebih mudah bagi pekerja untuk mendapatkan bantuan hukum dalam menangani kasus PHK sepihak, serta meningkatkan kesadaran pekerja akan hak-hak mereka dalam hubungan kerja.
2. Dalam hal ini Majelis Hakim memastikan kepatuhan pengusaha terhadap prosedur PHK yang diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan, menilai alasan PHK serta hak-hak pekerja yang terlindungi, memastikan perlakuan

yang adil dan kesetaraan hak-hak antara pekerja dan pengusaha, serta memperhatikan putusan-putusan terdahulu yang relevan dalam konteks kasus tersebut. Selain itu, diperlukan kesadaran terhadap konsekuensi sosial dan ekonomi bagi para pekerja yang terkena dampak PHK sepihak.

3. Mengenai Perppu No 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja untuk memastikan jaminan hak terhadap ketentuan mengenai kompensasi dan pesangon yang adil bagi pekerja yang ter-PHK, memastikan kepatuhan pengusaha terhadap batasan-batasan penggunaan PKWT, meningkatkan perlindungan hak-hak pekerja secara umum, serta memperkuat mekanisme penegakan hukum dan pengawasan terhadap praktik PHK sepihak yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip ketenagakerjaan yang adil.

