

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis tersebut di atas menggambarkan kompleksitas hubungan antara perusahaan dan pekerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Ditekankan bahwa perusahaan memiliki tanggung jawab untuk menjamin kesehatan, keselamatan, upah, dan perlakuan yang adil terhadap para pekerja. Perjanjian kerja menjadi landasan yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak, dengan unsur-unsur seperti pekerjaan, perintah, dan upah yang diatur dalam undang-undang. Namun, seringkali terjadi perselisihan, seperti dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak yang menimpa Wena Suling. Kasus ini mencerminkan pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja, di mana hukum ketenagakerjaan memberikan landasan bagi hak normatif seperti uang pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Meskipun putusan hakim mengabulkan sebagian tuntutan Wena Suling, dampak PHK secara sepihak tetap menimbulkan konsekuensi negatif bagi pekerja, seperti kehilangan pekerjaan dan kesulitan mencari pekerjaan baru. Dalam konteks pengawasan, pentingnya peran dinas ketenagakerjaan dalam memastikan perusahaan

mematuhi peraturan perundang-undangan demi kepentingan para pekerja. Namun, perlindungan yang diberikan undang-undang masih jauh dari harapan bagi sebagian pekerja, menyoroti perlunya formulasi peraturan yang lebih adil guna memastikan perlindungan hak para pekerja dalam situasi pemutusan hubungan kerja.

2. Berdasarkan putusan Pengadilan Negeri Jakarta Pusat nomor 135/Pdt/Sus.PHI/2020/PN.Jkt.Pst, terungkap bahwa Penggugat, yang merupakan karyawan tetap di PT Solusindo Bintang Pratama, di-PHK secara sepihak oleh Tergugat tanpa alasan yang jelas. Meskipun tidak ditemukan bukti pelanggaran yang dilakukan oleh Penggugat selama persidangan, keputusan Pengadilan mengabulkan sebagian gugatan Penggugat. Amar putusan tersebut menyatakan hubungan kerja antara Tergugat dan Penggugat diakhiri sejak tanggal 26 September 2014. Selain itu, Tergugat dihukum membayar kompensasi berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak kepada Penggugat. Hal ini sesuai dengan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan hak atas kompensasi kepada pekerja yang di-PHK tanpa alasan yang jelas, walaupun tidak ada bukti pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja. Kesimpulannya, putusan

tersebut menegaskan perlunya perlindungan hukum bagi pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja yang dilakukan secara sepihak oleh perusahaan.

B. Saran

1. Perlu adanya peningkatan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih ketat dari pihak dinas ketenagakerjaan terhadap praktik-praktik pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama dalam menjaga hak-hak dan kepentingan para pekerja. Selain itu, diperlukan upaya untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja dengan merevisi atau menyempurnakan undang-undang ketenagakerjaan guna memastikan bahwa hak-hak pekerja terjamin dengan lebih baik dalam situasi pemutusan hubungan kerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat mengurangi konflik dan memberikan perlindungan yang lebih baik bagi para pekerja dalam menghadapi situasi pemutusan hubungan kerja yang tidak beralasan.
2. Perlu adanya penegakan hukum yang jelas dan adil serta peningkatan pengawasan terhadap praktik pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan guna melindungi hak-hak pekerja dan mencegah PHK yang tidak beralasan.