

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Di Indonesia, ketentuan tentang pengaturan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sudah diatur berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi UU, Undang-undang Republik Indonesia No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU PPHI). Sedangkan di Singapura ketentuan tentang pengaturan pemutusan Hubungan Kerja (PHK) diatur dalam *The Employment Act 1968* merupakan undang-undang ketenagakerjaan di Singapura, yang menggantikan berbagai ordonansi yang dibuat oleh penguasa kolonial (Inggris).
2. Penyelesaian perkara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Indonesia dilakukan dengan sistem *Civil Law*. Perkara diselesaikan dengan berpedoman pada undang-undang sebagai sumber hukum utama, akibatnya hakim hanya berfungsi sebagai juru bicara hukum dan tidak dapat menciptakan hukum dengan leluasa dalam persidangan. Selain itu, putusan yang diberikan oleh hakim hanya mengikat pihak yang berperkara saja, sedangkan penyelesaian sengketa ketenagakerjaan di Singapura dilakukan

melalui sistem hukum yang berlaku umum atau *Common Law*. Pada Pengadilan Hubungan Industrial Singapura, ada sistem juri, dan tugasnya adalah menyelidiki dan mengevaluasi fakta-fakta suatu kasus, yang menjadi dasar putusan bersalah.

3. Dalam proses memutuskan suatu perkara, hakim bukan hanya berperan sebagai penentu keputusan dan penafsir peraturan hukum, tetapi juga memiliki kekuasaan yang besar dalam penafsiran peraturan hukum yang berlaku, termasuk dalam menciptakan prinsip-prinsip hukum baru yang dapat dijadikan panduan oleh hakim-hakim lain dalam memutuskan perkara serupa.
4. Sistem hubungan industrial di Indonesia dan Singapura berbeda dalam beberapa hal, termasuk Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan (PHK) dan undang-undang ketenagakerjaan. Perbedaan utama dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia dan Singapura adalah pada tingkat sumber hukum yang digunakan. Di Indonesia, kedua jenis sumber hukum ketenagakerjaan (kaedah hukum otonom dan kaedah hukum heteronom) digunakan bersamaan, sementara di Singapura, sistem hukum otonom menjadi sistem utama. Metode penyelesaian perselisihan : Di Indonesia, negosiasi, mediasi /konsultasi/arbitrase, dan pengadilan Hubungan Industrial, termasuk Pengadilan Kasasi pada Mahkamah Agung, dapat digunakan untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan. Di Singapura, kewenangan prosedural yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan perselisihan

ketenagakerjaan lebih terbatas. Singapura lebih menekankan pada penyelesaian sengketa melalui jalur non-litigasi, seperti mediasi dan arbitrase. Secara keseluruhan, sistem hubungan industrial di Indonesia dan Singapura menunjukkan perbedaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan undang-undang ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial pemutusan hubungan kerja, Pemerintah Indonesia dapat mempertimbangkan untuk mengintegrasikan metode penyelesaian sengketa yang lebih fleksibel seperti di Singapura dengan penyelesaian pemutusan hubungan kerja (PHK) diselesaikan melalui jalur arbitrase.
2. Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat selaku pembuat undang-undang, agar dapat membuat atau merevisi peraturan tentang pemberian sanksi bagi pengusaha yang tidak menjalankan kewajibannya membayar upah dan hak lainnya pekerja dalam hal pemutusan hubungan kerja belum ada keputusan yang berkekuatan hukum tetap.
3. Hendaknya perusahaan berusaha memikirkan cara untuk tidak melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan membuat strategi kebijakan-kebijakan yang mengurangi pengeluaran perusahaan yang tidak perlu, dan apabila melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak menghindarkan maka perusahaan wajib memberikan hak-haknya karyawan.

4. Perlu adanya sinergi yang kuat antara pihak-pihak terkait yaitu pemerintah, dunia usaha, dan pekerja sehingga menjamin proses perundingan bersama dalam menyelesaikan persoalan PHK berlangsung lancar dan efektif.
5. Perlu adanya upaya sosialisasi yang komprehensif dan berkesinambungan tentang peraturan perundang - undangan yang terkait dengan penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) khususnya kepada karyawan, karena melihat kurangnya pengetahuan karyawan sehingga dapat sangat merugikan karyawan itu sendiri.
6. Melakukan pengawasan terhadap berjalannya Peraturan Perusahaan maupun Peraturan Kerja Bersama melalui organ pemerintah yang berada di daerah otonomi tingkat I maupun otonomi tingkat II dengan menyelaraskan antara Peraturan Perusahaan dan Peraturan Kerja Bersama dengan Peraturan Kebijakan (Beleidsregel) sehingga implementasi perlindungan hak-hak pekerja dapat berjalan sebagaimana dengan yang diharapkan para pekerja dan perangkat pengawas ketenagakerjaan di tingkat daerah dapat mengoptimalkan kinerjanya dan memberikan pendampingan apabila terjadi perselisihan dalam hubungan kerja.
7. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga membuat campur tangan negara menjadi lemah, negara yang seharusnya memiliki peran dominan dalam proses penyelesaian PHK berubah menjadi hanya sebagai wasit atau sebagai mediator. Perselisihan hubungan industrial yang sebelumnya

menjadi ranah hukum publik berubah menjadi hukum privat. Untuk itu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 harus direvisi dan atau diganti dengan undang-undang yang lebih baik lagi terutama dalam hal memberikan perlindungan pekerjaan (job security) dan kepastian hukum serta melibatkan semua pihak yang terkait dalam proses pembuatannya.

