

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan rumusan masalah yang berkaitan tentang Analisis Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor: 582.K/Pdt.Sus- PHI/2020), maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah mengubah mekanisme PHK, dimana dahulu PHK memerlukan izin dari Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, jika dalam UU Cipta Kerja mekanisme PHK izin dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dibutuhkan lagi. Pengusaha hanya perlu memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada pekerja, perundingan baru bisa dilakukan jika pekerja menolak PHK. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah melalui Bipartit, Tripartit (mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial) kemudian ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila upaya hukum non litigasi (kecuali arbitrase) tersebut tidak tercapai. Konsep combined process (med-arb) dianggap dapat memfasilitasi penyelesaian sengketa dalam

perselisihan hubungan industrial karena konsep ini sudah dilakukan dalam sengketa bisnis dan dianggap lebih efektif.

2. Akibat hukum yang terjadi jika suatu perusahaan melakukan suatu perusahaan/pembisnis melakukan PHK sepihak kepada pekerja atau karyawannya dapat dinyatakan batal demi hukum, sebab

pemutusan hubungan kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan/pembisnis tersebut juga dapat digugat oleh pekerja dengan menyelesaikan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial, hal tersebut dilakukan sebagai bentuk pilihan terakhir jika kedua belah pihak sudah tidak dapat lagi menyelesaikan perkaranya dengan cara perundingan. Dampak pemutusan hubungan kerja berdampak pada instansi maupun diri sendiri. Dampak pemutusan hubungan kerja bagi instansi yaitu kekurangan sumber daya manusia, merugikan perusahaan terutama kerugian dana dan waktu dalam hal rekrutmen dan seleksi, harus mencari penggantinya dengan karyawan baru. Dampak pemutusan hubungan kerja bagi diri sendiri berdampak pada perekonomian karyawan, sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, harus bersusah payah mencari pekerjaan baru.

3. Salah satu bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi buruh adalah adanya jaminan atas kebebasan berserikat dan berkumpul dalam suatu wadah serikat

pekerja/buruh, kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta menyampaikan pendapat merupakan hak dasar yang dimiliki oleh warga Negara dari suatu negara hukum demokrasi yang berkedaulatan rakyat, hak-hak yang dimiliki manusia berdasarkan martabatnya sebagai manusia. Perlindungan terhadap

pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 45) dan Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2). Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

B. Saran

Penulis menyadari bahwa tulisan ini masih memiliki banyak kekurangan yang perlu diperbaiki terkait dengan pembahasan dalam penelitian maupun dalam penulisan ini. Hal ini karena masih minimnya pengetahuan penulis. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat penulis harapkan sebagai bahan evaluasi untuk kedepannya. Berdasarkan hasil penelitian ini maka penulis akan memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Dengan maraknya jumlah kasus permasalahan perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak dalam Pengadilan

Perselisihan Hubungan Industrial, penulis menyarankan agar jumlah mediator hakim dan khususnya mediator non hakim yang telah bersertifikat perlu ditambahkan agar dalam proses mediasi khususnya perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat berjalan lebih efektif lagi. Dan proses mediasi dapat mengasilkan solusi yang baik bagi kedua belah pihak.

2. Diharapkan untuk perusahaan atau pembisnis yang akan mengeluarkan keputusan yang berupa pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat mengambil keputusan secara bijak dengan tetap memberikan hak-hak para pekerja yang sewajibnya mereka dapatkan dan meminimalisir terjadinya pemutusan hubungan kerja. Sebaiknya jika suatu perusahaan ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya dipertimbangkan kembali dengan matang, karena dapat mengurangi masalah perselisihan yang terjadi akibat pemutusan hubungan kerja.
3. Diharapkan juga, bagi perusahaan maupun pekerja dapat membina hubungan yang baik dan harmonis agar menghindari terjadinya PHK sepihak dan masalah perselisihan. Diharapkan pemerintah lebih tegas lagi dalam membuat peraturan mengenai PHK agar para pekerja tidak dirugikan dan para pekerja mendapatkan perlindungan atas hak-haknya.