

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Ditarik Kesimpulan Dalam Penyelesaian Sengketa Perselisihan hubungan Industrial yang disebabkan karena PHK oleh PT Dwidaya World Wide berdasarkan Putusan MA Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Putusnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak berarti segala hak dari pekerja berakhir pula. Hal ini dinyatakan dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada Penyelesaian Sengketa Perselisihan hubungan Industrial yang disebabkan karena PHK oleh PT Dwidaya World Wide Pasal 156 ayat (1) yang pada intinya mewajibkan pihak pengusaha untuk membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pihak pekerja.
2. Penulis menarik kesimpulan Bahwa Kepastian Hukum dalam hak pekerja PHK menurut Putusan Nomor 206/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Bdg Menurut teori kepastian hukum sebagaimana dikemukakan oleh Jan M. Otto sebagaimana dikutip oleh B. Arief Sidharta, yaitu bahwa kepastian hukum dalam situasi tertentu mensyaratkan harus Tersedia aturan-aturan hukum yang jelas Kepastian Hukum dalam hak pekerja PHK menurut Putusan MA Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2022 atau jernih, konsisten dan mudah diperoleh (accessible), yang diterbitkan oleh kekuasaan negara, untuk itu

sebagaimana dikemukakan Jan M. Otto tersebut menunjukkan bahwa kepastian hukum dapat dicapai jika substansi hukumnya sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pada prinsipnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur tentang apa saja keadaan dan bagaimana mekanisme pemutusan hubungan kerja (PHK). Pasal 151 UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa pekerja dan pengusaha harus berusaha semaksimal mungkin menghindari PHK.

3. Ditarik kesimpulan dalam Putusan Putusan MA Nomor 319 K/Pdt.Sus-PHI/2022 Hakim mengambil keputusan terhadap besaran jumlah uang pesangon, uang penghargaan, uang penggantian hak telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 156, akan tetapi hakim tidak memperhitungkan total waktu proses hukum dalam kasus ini terhadap besaran uang proses berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000 Tahun 2000, pada Pasal 16 Ayat (1) demi menjamin keberlangsungan hidup pekerja yang sedang mengalami perselisihan hubungan industrial.

## **B. Saran**

1. Adapun Saran Penulis bahwa Perlu dilakukan pengkajian terhadap Hal telah sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.150/Men/2000 khususnya mengenai hak-hak pekerja/buruh yang di PHK karena dalam mendapatkan uang proses harus melihat seluruh proses

sampai perselisihan hubungan industrial mendapatkan ketetapan hukum tetap.

2. Berdasarkan Putusan Mahkamah Agung dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa perselisihan PHK dapat dikatakan final atau memiliki kekuatan hukum tetap apabila dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial tidak dimintakan upaya hukum, namun apabila dimintakan upaya hukum yaitu kasasi ke Mahkamah Agung, maka dengan adanya putusan kasasi dari mahkamah agung maka akan menjadi putusan yang final. Sehingga baik pekerja maupun pengusaha harus tetap melaksanakan hak dan kewajibannya sampai putusan tersebut final, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
3. Diperlukan agar pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja mengeluarkan peraturan-peraturan atau atauran hukum baru yang mengupayakan perlindungan dan menjamin hak dari tenaga kerja yang di PHK oleh perusahaan yang merugi dan bankrut, semisal metode seperti Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) yang telah ada pada Bank, untuk diterapkan juga dalam hubungan antara perusahaan dan pekerja.