

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dari hasil analisis yakni tidak satupun syarat untuk Pemohon di PHK, Pemberhentian kerja dimaksudkan dinilai tidak beralasan dan tidak menurut dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan. Terhadap pokoknya tidak ada satu Negara pun yang Menolak segala bentuk praktik yang menyerupai perbudakan oleh siapa pun. Oleh sebab itu, tindakan PHK harus dilandasi alasan yang sah dan adil. melalui Tidak boleh dilakukan sendiri dan wajib melalui perundingan sebelumnya. Seperti yang diamanatkan pasasl 151 (1) UU No 6 tahun 2023 perihal Cipta Kerja yakni: *“Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi Pemberhentian kerja”*. Menurut dengan amanat ketentuan dapat diartikan yakni pemberhentian kerja juga harus dengan kesepakatan dengan kedua belah Pihak, namun apabila salah satu pihak menolak dan Pemutusan tetap terajadi maka berdasarkan Pasaal 151 Ayat 3 dan 4 UU No.6 tahun 2023. Setiap PHK, tanpa terkecuali, harus dilakukan dengan proses yang transparan, berdasarkan alasan yang sah, dan didahului oleh upaya musyawarah. Ini bukan hanya soal kepatuhan hukum, tapi juga perihal membangun iklim kerja yang beretika dan menghargai kontribusi setiap

individu. PHK yang dilakukan melalui manusiawi dan menurut prosedur akan meminimalkan dampak negatif, baik bagi pekerja maupun bagi keberlangsungan bisnis Korporasi itu sendiri.

2. Adapun sejumlah faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap karyawan kontrak dengan sistem PKWT yaitu kurang kesadaran Korporasi perihal pelaksanaan PKWT menurut dengan Peraturan Perundang-Perundangan, kurangnya pengawasan dan pembinaan terhadap pengusaha maupun karyawan oleh Pemerintah. Selain faktor dimaksudkan faktor lain yang menjadi penghambat yaitu karna administrasi perusahaan belum berjalan dengan baik dan Korporasi hanya terfokus terhadap produksi dan pemasaran hal dimaksudkan juga sebagai faktor penghambat. Menyelesaikan perselisihan Pemberhentian kerja (PHK) sepihak itu seringkali tidak semudah membalik telapak tangan. Ada banyak rintangan yang bisa membuat prosesnya berlarut-larut maupun bahkan menemui jalan buntu. Melihat kendala-kendala ini, kunci penyelesaian yang efektif ialah edukasi hukum yang lebih baik, niat baik dari kedua belah pihak untuk berunding, dan kehadiran mediator yang cakap dan imparial. Tanpa elemen-elemen ini, PHK sepihak akan terus menjadi duri dalam dunia ketenagakerjaan.