

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan Dari hasil analisis yang telah disajikan pada Bab IV, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja atas pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak sebenarnya telah dijamin dalam berbagai regulasi nasional, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Peraturan-peraturan tersebut memberikan ruang hukum yang cukup bagi tenaga kerja untuk menuntut hak-haknya, baik melalui penyelesaian bipartit, mediasi, hingga proses di Pengadilan Hubungan Industrial. Namun dalam praktiknya, implementasi perlindungan hukum ini masih belum berjalan secara efektif. Banyak perusahaan yang tidak mematuhi putusan pengadilan yang sudah berkekuatan hukum tetap, serta kurangnya pengawasan dari instansi pemerintah terkait. Akibatnya, meskipun secara hukum pekerja telah memenangkan gugatan, hak-haknya tetap sulit untuk diwujudkan secara nyata. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara aturan hukum yang ideal dengan pelaksanaannya di lapangan, yang menghambat tercapainya keadilan bagi pekerja.
2. Studi kasus Putusan Mahkamah Agung No. 7/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Bgl yang menjadi fokus dalam penelitian ini menggambarkan dengan jelas

bahwa proses hukum yang ditempuh oleh tenaga kerja yang mengalami PHK sepihak memang mampu menghasilkan putusan yang berpihak pada pekerja. Namun, efektivitas putusan tersebut dalam menjamin pemenuhan hak pekerja masih menghadapi banyak hambatan, seperti ketidakhadiran pihak tergugat selama proses mediasi, ketidakpatuhan terhadap rekomendasi dinas tenaga kerja, serta lambannya proses eksekusi putusan pengadilan. Oleh karena itu, perlu adanya pembenahan serius dalam sistem hukum ketenagakerjaan, khususnya pada tahap implementasi dan pengawasan. Pemerintah harus memperkuat fungsi pengawasan ketenagakerjaan, memperjelas mekanisme eksekusi putusan, dan memastikan bahwa setiap perusahaan tunduk pada hukum yang berlaku. Reformasi kebijakan ketenagakerjaan secara menyeluruh juga diperlukan agar perlindungan hukum bagi pekerja tidak hanya menjadi formalitas hukum, tetapi benar-benar dapat dirasakan manfaatnya secara konkret di tengah masyarakat.

B. Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang telah dipaparkan, bahwa ada beberapa saran yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas penyelesaian penyelesaian hubungan industrial di Indonesia, terutama yang berkaitan dengan PHK sepihak:

1. Untuk Pihak Pengusaha atau Perusahaan

Diharapkan agar setiap perusahaan atau pelaku usaha, khususnya yang mempekerjakan tenaga kerja berdasarkan Perjanjian

Kerja Waktu Tertentu (PKWT), benar-benar mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lainnya yang relevan. Pemutusan hubungan kerja seharusnya menjadi langkah terakhir yang diambil setelah melalui mekanisme bipartit, mediasi, atau musyawarah yang adil. Selain itu, perusahaan juga harus memenuhi segala hak normatif tenaga kerja, seperti pemberian BPJS Kesehatan, upah terakhir, dan hak lainnya sebagaimana tertuang dalam kontrak kerja. Dengan menaati hukum yang berlaku, perusahaan tidak hanya melindungi dirinya dari potensi gugatan hukum, tetapi juga menunjukkan komitmen terhadap etika bisnis yang berkeadilan serta perlindungan hak asasi manusia dalam dunia kerja.

2. Untuk Pekerja atau Tenaga Kerja

Disarankan agar setiap tenaga kerja, baik yang berstatus tetap maupun kontrak, memiliki pemahaman yang kuat mengenai hak dan kewajiban mereka sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Pekerja harus lebih proaktif dalam menjaga dan menuntut hak-haknya, termasuk dengan menyimpan bukti-bukti kontrak kerja dan komunikasi dengan perusahaan. Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang tidak sesuai prosedur, maka pekerja memiliki hak untuk menempuh upaya hukum melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mulai dari bipartit, mediasi di Dinas Tenaga Kerja, hingga mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan

Industrial. Langkah ini penting dilakukan untuk mendapatkan keadilan dan memastikan bahwa putusan yang telah berkekuatan hukum tetap dapat dijalankan oleh perusahaan. Pekerja juga diharapkan menjalin kerja sama dengan serikat buruh atau lembaga bantuan hukum agar proses hukum dapat berjalan secara maksimal.