

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaturan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja sepihak dan pemenuhan hak-hak normatif pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaturan hukum mengenai pemutusan hubungan kerja sepihak dan pemenuhan hak-hak normatif pekerja di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan PP Nomor 35 Tahun 2021. Pengaturan tersebut mencakup prosedur PHK, alasan PHK, serta hak pekerja berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang pengganti hak. Namun, perubahan ketentuan dalam Undang-Undang Cipta Kerja dinilai lebih memudahkan pengusaha melakukan PHK karena prosedur PHK tidak lagi sepenuhnya mengutamakan penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, beberapa ketentuan juga mengurangi besaran kompensasi yang diterima pekerja sehingga perlindungan terhadap hak-hak normatif pekerja setelah terjadinya PHK menjadi berkurang dibanding pengaturan sebelumnya.

2. Pemenuhan hak-hak normatif pekerja dalam perselisihan PHK sepihak antara Losa Rohminda dengan CV. Pranama Kusuma (Surya Bakery), dapat disimpulkan bahwa perlindungan hak pekerja pada akhirnya telah diberikan melalui putusan Pengadilan Hubungan Industrial, meskipun sebelumnya terjadi ketidaksesuaian dalam pelaksanaan hubungan kerja dan pemenuhan hak pekerja. Putusan tersebut menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat menjadi instrumen untuk memastikan hak pekerja yang tidak dipenuhi secara sukarela tetap dapat diperoleh secara hukum. Namun, kondisi tersebut sekaligus menunjukkan bahwa pemenuhan hak normatif pekerja masih lebih bersifat represif daripada preventif, karena pekerja harus menempuh mekanisme perselisihan untuk memperoleh hak yang seharusnya telah dipenuhi oleh pengusaha sejak berlangsungnya hubungan kerja dan pada saat hubungan kerja berakhir. Dengan demikian, efektivitas perlindungan pekerja tidak hanya bergantung pada keberadaan peraturan, tetapi juga pada kepatuhan pengusaha, pengawasan ketenagakerjaan, dan kesadaran para pihak dalam melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai ketentuan hukum.

B. Saran

1. Diharapkan kepada pemerintah diharapkan dapat memperkuat pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan pemutusan hubungan kerja dan pemenuhan hak-hak normatif pekerja agar tidak terjadi PHK secara sepihak yang merugikan pekerja/buruh. Selain itu, perlu adanya evaluasi

terhadap beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan PP Nomor 35 Tahun 2021 yang dinilai mengurangi perlindungan hukum terhadap pekerja, khususnya terkait prosedur PHK dan besaran kompensasi yang diterima pekerja setelah terjadinya PHK.

2. Diharapkan kepada pengusaha diharapkan melaksanakan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan serta memenuhi hak-hak normatif pekerja secara penuh, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Kepatuhan terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan penting dilakukan untuk menciptakan hubungan industrial yang adil, harmonis, dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja maupun pengusaha.
3. Diharapkan kepada pekerja/buruh diharapkan lebih memahami hak-haknya dalam hubungan kerja agar dapat memperjuangkan hak-hak normatifnya apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Selain itu, pekerja juga perlu memanfaatkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai upaya memperoleh perlindungan hukum dan keadilan.