

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan adalah jawaban dari permasalahan yang penulis ajukan pada Bab I. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap karyawan akibat pemutusan hubungan kerja akibat alasan efisiensi yaitu pekerja/buruh berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak, uang yang diperjanjikan dalam perjanjian hubungan kerja serta upah proses akibat pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha selama berjalannya perkara di pengadilan sebagai pengganti upah setiap bulannya.
2. Putusan Nomor 138 K/pdt.sus-PHI/2014, hakim menyatakan bahwa kasus tersebut merupakan perkara mengenai PHK akibat efisiensi perusahaan sesuai pasal 164 ayat 3 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hakim tidak menerapkan putusan sesuai dengan telah dilakukannya *judicial review* terhadap pasal tersebut oleh Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 sepanjang frasa “*perusahaan tutup*”, Serta pada frasa “*perusahaan tutup*” tidak memiliki kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai “perusahaan tutup permanen atau perusahaan tutup tidak untuk sementara waktu”. Dalam posisi kasus jelas bahwa perusahaan masih beroperasi maka hakim

seharusnya membatalkan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut karena dinyatakan batal demi hukum dan para pekerja harus dinyatakan bekerja kembali serta memberikan upah proses selama sejak pekerja di putuskan hubungan kerjanya secara sepihak oleh pihak pengusaha.

## **B. Saran**

Untuk memberikan kepastian hukum kepada pekerja dan pengusaha, maka perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut :

1. Penulis memberikan saran terhadap rumusan masalah 1 (satu), bahwa apabila hakim dalam memeriksa dan mengadili perkara harus lebih cermat dalam menganalisa perkara yang diajukan serta yang nantinya akan memberi kepastian hukum bagi yang berperkara terutama dalam hal perlindungan yang diberikan undang-undang terhadap pekerja dan pemberi kerja (pengusaha) terlebih terhadap kasus pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi.
2. Penulis memberikan saran terhadap rumusan masalah 2 (dua) yaitu apabila hakim dalam memutuskan suatu perkara Perselisihan Hubungan Industrial harus mempertimbangkan ketentuan-ketentuan sesuai kaidah-kaidah hukum yang berlaku saat ini tidak hanya berpandangan terhadap satu peraturan saja tanpa mengetahui perkembangan hukum yang ada, sehingga nantinya dapat mengasikkan suatu putusan yang adil, mengandung kepastian hukum, dan tidak menimbulkan masalah baru bagi para pihak yang bersengketa.