

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1.Simpulan.**

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan penulis dan penjelasan pada bab sebelumnya, maka terhadap penelitian hukum ini penulis menyimpulkan sebagai berikut:

5.1.1. Mekanisme pemutusan hubungan kerja diatur dalam ketentuan pasal 151 dan pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, bahwa pada pokoknya baik pekerja, pemerintah ataupun pengusaha dengan segala upaya harus sama-sama menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan namun pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud akan dilakukan pemutusan hubungan kerja tersebut wajib dirundingkan dengan pekerja apabila tidak tergabung menjadi anggota serikat pekerja atau dengan serikat pekerja/serikat buruh. Apabila perundingan dimaksud tidak menjangkau suatu persetujuan, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja atau buruh setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau Pengadilan Hubungan Industrial. Pemutusan hubungan kerja tanpa adanya penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau Pengadilan Hubungan Industrial batal demi hukum. Selama putusan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial atau Pengadilan Hubungan Industrial belum ditetapkan, maka pekerja ataupun pengusaha tetap menjalankan kewajibannya masing-masing, pekerja tetap bekerja dan pengusaha tetap membayarkan upahnya. Alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja telah diatur juga dalam ketentuan pasal 158 sampai 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan dimaksud, alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja karena disharmonisasi atau hubungan kerja sudah tidak harmonis tidak diatur, namun pada kenyataannya Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan disharmonisasi bisa terjadi atas Putusan

Hubungan Industrial dan Putusan Mahkamah Agung dalam upaya kasasi. Perlindungan yang diberikan negara terhadap hak-hak pekerja yang di Putus Hubungan Kerjanya (PHK) karena alasan disharmonisasi pada prinsipnya adalah sama dengan perlindungan hak terhadap pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan alasan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pekerja berhak mendapat perlindungan dan jaminan kepastian hukum ketika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan adanya ketentuan pemutusan hubungan kerja tanpa ada penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan dinyatakan batal demi hukum, dan selama belum ada putusan yang bersifat tetap, pekerja masih berhak atas hak uaph yang biasa diterima. Selanjutnya menurut penulis, perlindungan hak terhadap pekerja yang di putus hubungan kerjanya dengan alasan disharmonisasi adalah dengan tetap mendapatkan haknya berupa kompensasi pemutusan hubungan kerja. Serta perlindungan tentang jaminan sosial berupa jaminan kesehatan selama 6 (enam) bulan sejak pemutusan hubungan kerja tanpa perlu membayar iuran kepesertaan kepada BPJS Kesehatan. Perlindungan jaminan kesehatan ini juga sebenarnya sama dengan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja secara umum. Perlindungan jaminan kesehatan ini didasarkan pada ketentuan pasal 21 ayat 1 Undang-Undang nomor 40 tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang menyatakan bahwa “Kepesertaan jaminan kesehatan tetap berlaku paling lama 6 (enam) bulan sejak seorang peserta mengalami pemutusan hubungan kerja”.

- 5.1.2. Upaya hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerjanya karena disharmonisasi berdasarkan ketentuan pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah dengan mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Namun atas putusan pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonisasi yang di putus Mahkamah Agung, Upaya hukum yang dilakukan harusnya Peninjauan Kembali, akan tetapi sejak diterbitkan Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah

Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, Upaya Peninjauan kembali tidak bisa dilakukan sehingga Putusan Mahkamah Agung terkait Pemutusan Hubungan Kerja menjadi putusan akhir atau final.

## **5.2. Saran.**

Berdasar pada pembahasan di dalam rumusan masalah dan pada simpulan yang penulis sampaikan, penulis memberikan saran sebagai berikut:

- 5.2.1. Perlunya revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai alasan terjadinya pemutusan hubungan kerja, dengan memasukan pasal baru tentang pemutusan hubungan kerja karena disharmonisasi termasuk hak-haknya yang akan diperoleh. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi kekosongan hukum dalam pertimbangan Hakim dalam memutus Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja.
- 5.2.2. Sebaiknya Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan, khususnya tentang Rumusan Pleno kamar perdata bagian Perdata Khusus di Pengadilan Hubungan Industrial untuk upaya hukum Luar Biasa Peninjau Kembali bisa diaktifkan kembali, dengan tujuan agar para pihak yang berperkara bisa benar-benar memperoleh jaminan dan kepastian hukum.