

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

1. Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini Memiliki dasar pengaturan baru yang terdapat dalam Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pasal tersebut membahas mengenai cara-cara guna melakukan pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Pengecualian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terdapat dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) ini juga memiliki macam alasan yang terkandung didalamnya sehingga Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilakukan jika dilakukan tidak dengan cara sepihak dan merugikan para pekerja/buruh namun masih banyak yang melanggar ketentuan tersebut seperti melakukan pemutusan tanpa prosedur dan salah satunya dengan memutus Pemutusan Hubungan Kerja secara lisan saja. Kekuatan hukum Pemutusan Hubungan Kerja tanpa prosedur ini dinilai menyalahi aturan hukum dikarenakan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur tata cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terbagi atas tiga cara yakni pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh buruh, pengusaha maupun dengan putusan pengadilan, ketiga cara tersebut tidak memperbolehkan adanya pemutusan hubungan kerja tanpa prosedur. hal ini membuat pemutusan hubungan kerja tanpa prosedur bisa batal demi hukum.
2. Perlindungan Pekerja yang diputus hubungan kerjanya tanpa prosedur dijamin oleh Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang ini menjamin hak-hak tenaga kerja. Pemerintah sebagai subjek hukum ketiga dalam undang-undang tersebut ditetapkan sebagai pihak penengah antara buruh dan pengusaha diharuskan untuk menjadi pengimbang dan penengah antara kedua belah pihak. Hak-hak tenaga kerja yang diputus secara sepihak akan dilindungi oleh pemerintah melalui dinas

ketenagakerjaan untuk membantu menjamin hak-hak tersebut dilaksanakan oleh pihak pengusaha. Apabila terjadi konflik antara buruh dan pengusaha sesuai dengan analisis yang telah dijabarkan sebelumnya, pemerintah melalui Dinas Ketenagakerjaan melakukan mediasi antara kedua belah pihak, dan pihak pengusaha diharuskan membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja serta penggantian hak lainnya. Perlindungan yang diterapkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan melalui mekanisme yang melibatkan pihak pemerintah sebagai regulator, pengawas dan pihak penengah dalam hubungan buruh dan pengusaha.

5.2 Saran

Dengan penelitian dan data yang telah dipaparkan ini, Peneliti dapat memberikan beberapa rekomendasi penyelesaian terkait dengan pemutusan hubungan kerja tanpa prosedur dan perlindungan hak-hak pekerja yang diputus hubungannya secara lisan oleh pengusaha dengan pemaparan sebagai berikut:

1. Pemerintah dan/atau pengusaha dalam hal melakukan suatu pemutusan hubungan kerja haruslah sesuai dengan prosedur litigasi atau non litigasi agar terjadinya suatu keadilan pemutusan tersebut atau menerbitkan suatu regulasi peraturan yang lebih rinci mengenai pemutusan hubungan kerja agar tidak terdapat kekosongan hukum layaknya pemutusan hubungan kerja tanpa prosedur. Memberikan pengaturan bahwa tidak memperbolehkan pemutusan hubungan kerja secara lisan karena dinilai melawan hukum.
2. Pihak Serikat Pekerja dan Dinas Ketenagakerjaan sebagai pihak ketiga yang mengawasi, mengatur dan mengadili diharuskan untuk memberikan pemahaman kepada tenaga kerja mengenai hak, kewajiban dan cara pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan aturan hukum. Dengan cara seperti itu diharapkan menurunkan konflik antara buruh dan pengusaha, serta tetap menjamin hak-hak tenaga kerja.