

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Penerapan pembayaran pesangon pada karyawan yang di PHK

Penerapan pembayaran pesangon pada karyawan yang di PHK di upayakan harus sesuai dengan norma hukum yang berlaku, maka proses PHK dan pemberian kompensasi nya berdasarkan pada Pasal 154 A Undang-undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang *juncto* Pasal 36 huruf a sampai dengan huruf o Peraturan Pemerintah No.35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Dan juga pada aturan internal perusahaan yaitu Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang mengatur tentang hak karyawan atas pembayaran kompensasi yang di terima saat karyawan di PHK.

Apabila penerapan pembayaran pesangon tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka proses pemutusan hubungan kerja serta pembayaran kompensainya sebagaimana di atur ada beberapa jenis dan mekanisme yang mengatur tentang hal tersebut, penerapan pada tempat penulis bekerja sebelum undang-undang cipta kerja di sah kan oleh pemerintah, tentunya pengaturan dan pelaksanaannya berdasarkan pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kemudian setelah undang-undang cipta kerja di sahkan maka, perusahaan komitmen menggunakan dasar penerapan atau pelaksanaan terkait pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang berakhir hubungan kerjanya, yaitu berpedoman pada undang-undang yang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu

Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, sebagai peraturan pelaksana secara teknis tentang penerapan pemberian kompensasi kepada karyawan yang di putus hubungan kerjanya oleh pihak perusahaan.

2. Upaya perlindungan hukum bagi karyawan yang di PHK atas pembayaran pesangon yang di terima

Upaya perlindungan hukum bagi karyawan yang di PHK atas pembayaran pesangon yang di terima tentunya tidak terlepas dari prinsip teori negara hukum dimana penerapan terhadap persoalan hukum yang terjadi di masyarakat tentunya harus mengacu pada aturan hukum yang berlaku, begitu pula dengan penerapan upaya hukum bagi karyawan yang di PHK oleh pihak perusahaan bilamana pembayaran hak atas uang kompensasi tersebut tidak sesuai yang tertuang dalam aturan hukum yang berlaku. Dan upaya perlindungan hukum ini juga harus di dukung oleh semua pihak baik dari unsur pemerintah sebagai pembuat regulasi, pihak perusahaan/pengusaha dan karyawan/pekerja yang menjalani regulasi agar dalam proses penyelesaiannya dapat terpenuhi hak dan kewajiban para pihak. Dan semua pihak harus dapat mengupayakan agar tidak terjadinya proses PHK itu sebagaimana tertuang dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.

Dalam tahapan dan tata caranya penyelesaiannya mengacu pada Undang-Undang No.2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan yang menjadi latar belakang yaitu perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, dan ini sesuai bunyi Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Saran

1. Pihak Perusahaan/Pengusaha agar dalam penerapan pembayaran hak pesangon pada karyawan yang di putus hubungan kerjanya oleh pihak perusahaan dan perlindungan hukum bagi para pihak yang bersengketa, tetap berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena sudah terdapat hak dan kewajiban para pihak. Dan lebih mengedepankan musyawarah untuk mufakat dan komunikasi yang efektif dengan cara bipartit antara karyawan dengan Perusahaan apabila terdapat perbedaan pendapat dalam proses penyelesaian PHK di perusahaan.
2. Pihak pemerintah agar dalam membangun sebuah iklim investasi pada ekosistem tenaga kerja yang tentunya memiliki wewenang untuk membuat regulasi, tetapi sebelum penerapan aturan tersebut berlaku harus lebih bisa melihat faktor-faktor yang dapat berpotensi terjadinya konflik horizontal dan vertikal pada aturan itu sehingga harus berlandaskan dari aspek filosofis, sosiologis, yuridis, dan juga aspek lain yang dapat di pertimbangkan dalam substansi yang terkandung dalam aturan itu sehingga sesuai ekspektasi yang di inginkan masyarakat dan tepat sasaran. Juga berperan aktif dalam mensosialisasikan dan menkonsolidasikan dengan baik kepada umumnya seluruh lapisan masyarakat dan khususnya pada ekosistem ketenagakerjaan.
3. Pihak Karyawan/Pekerja agar dapat memperhatikan sebagaimana di atur pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam mendapatkan suatu hak yang seharusnya di terima apabila terjadi pemutusan hubungan kerja di perusahaan, baik dari sisi hak kompensasi/pesangon dan juga dalam perlindungan hukum apabila terjadinya perbedaan pendapat.