



BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Perusahaan yang melakukan PHK tanpa menaati aturan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut maka perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan hak-hak pekerja tersebut yang berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, dan uang pisah.
2. Bagi pekerja/buruh yang terkena PHK sepihak, serta dalam hal ini pengusaha tidak bertanggung jawab atas PHK tersebut, dapat melakukan upaya hukum sesuai dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja/buruh tersebut yaitu melalui pengadilan atau diluar pengadilan. Upaya hukum pertama yang dapat dilakukan diluar pengadilan yaitu penyelesaian secara bipartit, mediasi, dan konsiliasi. Penyelesaian secara bipartit yaitu penyelesaian hubungan industrial yang dilakukan dengan cara musyawarah. Bila penyelesaian bipartit tidak berhasil maka yang dapat dilakukan penyelesaian secara mediasi yaitu penyelesaian yang ditengahi oleh orang ketiga yang sering disebut mediator. Seorang mediator merupakan seorang pegawai instansi pemerintah pemerintah yang bertugas dibidang ketenagakerjaan. Adapun bila penyelesaian secara bipartit dan mediasi

tidak berhasil dilakukan dan tidak menemukan penyelesaian maka penyelesaian diluar pengadilan yang terakhir yaitu secara konsiliasi. Penyelesaian secara konsiliasi penyelesaian yang ditengahi oleh orang ketiga yang sering disebut konsiliator. Berbeda dengan mediasi penyelesaian secara konsiliasi dibantu oleh konsiliator. Tetapi bila upaya hukum diluar pengadilan tersebut tidak menemukan penyelesaian maka pekerja/buruh dapat mengajukan gugatan melalui pengadilan hubungan industrial.

4.2 Saran

1. Bagi pengusaha dalam melakukan PHK agar berpedoman pada Undang-Undang Ketenagakerjaan. Diharapkan dalam melakukan PHK sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, agar mampu untuk memberikan kesejahteraan para pekerja/buruh yang dipekerjakan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Serta tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja/buruh yang di PHK harus diperhatikan sesuai ketentuan yang berlaku. Pemerintah perlu meningkatkan pengawasan terhadap pelaku usaha dalam melakukan kegiatan usahanya, apakah telah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain itu bagi serikat buruh/serikat pekerja juga diperlukan pengawasan terhadap kesejahteraan pekerja/buruh yang mengalami PHK sepihak. Bagi pemerintah dibidang ketenagakerjaan adapun dalam pemberlakuan sanksi bagi pengusaha yang tidak



bertanggung jawab dalam melakukan PHK sepihak agar lebih dioptimalkan.

2. Terkait dengan upaya hukum yang dapat dilakukan dalam hal ini sebaiknya para pihak baik pekerja/buruh ataupun pengusaha dalam melakukan penyelesaian perselisihan diharapkan selesai melalui upaya hukum penyelesaian diluar pengadilan karena dapat meghemat biaya ataupun secara prosedur tidak terlalu lama serta dapat dilakukan kekeluargaan. Selain itu keputusan yang didapatkan dalam penyelesaian diluar pengadilan lebih dapat diterima masing-masing pihak karena dalam penyelesaiannya para pihak tersebut yang menyelesaikannya dengan tidak membawa ego masing-masing sehingga keputusan yang terjadi atas dasar kesepakatan serta diharapkan penyelesaian secara diluar pengadilan untuk mengurangi permasalahan pada pengadilan hubungan industrial.



DAFTAR BACAAN

- Anatami, Darwis, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan dan Outsourcing*. Yogyakarta:Deepublish
- Asyhadie, H Zaeni dan Rahmawati Kusuma, 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta Timur:Prenadamedia Group
- Eko et.al, 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika
- Fahrojih, Ikhwan, 2016. *Hukum Perburuhan*. Malang: Setara Press
- Husni, Lalu, 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Hermawan, Ari, 2019. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. Yogyakarta:UIN Press Yogyakarta
- Is, Muhamad Sadi dan Sobandi, 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta:Kencana
- Jehani, Libertus, 2007. *Hak-Hak Pekerja Bila DiPHK*. Tangerang:Visimedia
- Noval, Sayid Mohammad Rifqi, 2017. *Hukum Ketenagakerjaan Hakikat Cita Keadilan dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama
- Prasetyo, Teguh, 2019. *Keadilan Bermartabat Perspektif Teori Hukum*. Bandung: Nusa Media
- S. R Joni Bambang, 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Samaloisa, Rinto W, 2016. *Outsourcing Kontradiksi Antara Konsep Hukum dan Praktik*. Malang: Media Nusa Creative
- Wijayanti, Asri, 2018. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta:Sinar Grafika
- Eriza, Novi, 2016, “Tanggung Jawab Ganti Rugi Atas Pemutusan Kontrak Kerja Sepihak Terhadap Pekerja Oleh PT. Sucofindo Episi Kota Pekanbaru Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal JOM Fakultas Hukum* Volume III, Nomor 2, Oktober



Sonhaji, 2019 “Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja Akibat Kesalahan Berat Pekerja”, *Administrative Law & Governance Journal Volume 2, Issue 1, March*

Maringan, Nikodemus, ”Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Volume 3, Nomor 3, 2015*

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Lasarus Samosir, “Korban PHK oleh Rumah Sakit Lira Medika Alami Depresi”, <https://spiritnews.co.id/2020/01/06/korban-phk-oleh-rumah-sakit-lira-medika-alami-depresi/>, diakses 23 Januari 2020

