

BAB IV

KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

- a. Dengan adanya Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Non-Alam Penyebaran *Corona Virus Disease* 2019 (COVID-19), pemerintah pun menetapkan bahwa Pandemi COVID-19 merupakan Bencana Nasional, maka penggunaan Pandemi COVID-19 sebagai alasan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja PKWT diperbolehkan asalkan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Perjanjian Kerja, Perjanjian Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan peraturan perundang-undangan yang terkait lainnya. Namun, perlu digaris bawahi apabila Pandemi COVID-19 dijadikan alasan PHK tetapi dalam proses pelaksanaan PHK dilakukan tidak sesuai prosedur yang berlaku atau dengan kata lain PHK dilakukan secara sepihak, maka penggunaan Pandemi COVID-19 sebagai alasan PHK tidak diperbolehkan.
- b. Selaras dengan adanya PHK pun perusahaan diwajibkan membayar uang pesangon, uang penghargaan dan uang pengganti hak yang besar dan perhitungannya disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan. Jika

nantinya hak-hak para pekerja atas terjadinya pemutusan hubungan kerja tidak terpenuhi dan proses PHK dilakukan tidak sesuai prosedur, pekerja yang dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

4.2 Saran

1. Bagi Pengusaha ataupun perusahaan memang benar saat ini sedang terkena dampak dari adanya Pandemi COVID-19, namun berkenaan dengan hal-hal penting yang berkaitan dengan perjanjian kerja, perjanjian bersama, atau pun perjanjian perusahaan tidak boleh dikesampingkan. Karena pada dasarnya semua hal-hal dalam ranah ketenagakerjaan sudah memiliki payung hukum. Maka dari dalam melakukan hal-hal berkaitan dengan ketenagakerjaan harus berpedoman dan tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Bagi pekerja, apabila terjadi perselisihan hak antar pekerja dan perusahaan salah satunya PHK dilakukan secara sepihak, pekerja harus memperjuangkan hak mereka dengan menempuh penyelesaian hubungan industrial dengan tahap pertama melalui tahap non-litigasi yaitu dengan melakukan perundingan bipartit dan tripartit, dan nantinya apabila tahap pertama gagal dapat dilanjutkan melalui upaya litigasi atau melalui jalur pengadilan dengan mengajukan gugatan perselisihan hak ke Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Kepada pemerintah, seandainya membuat kebijakan berkenaan dengan peristiwa atau kejadian memaksa yang seperti apa dan bagaimana yang dapat dikategorikan sebagai *force majeure* agar tidak terjadi kebingungan.