

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan ketentuan yang mengatur tentang PHK di Indonesia, PHK dapat dibagi menjadi 4 jenis yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja, dan PHK oleh pemberi kerja. Setiap PHK pasti menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua pihak yaitu pihak pekerja dan pihak pemberi kerja yang harus diselesaikan akibat PHK. Hak dan kewajiban yang timbul akibat permasalahan PHK yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, uang pisah, uang kompensasi, dan uang ganti rugi. Dengan ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa uang kompensasi dan uang ganti rugi hanya dapat diberikan terhadap pekerja yang di PHK dengan hubungan kerja yang didasari oleh PKWT.

Pada putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Smg yang diperiksa dan diputus pada Pengadilan Hubungan Industrial Semarang. Pada putusan tersebut dapat diketahui akibat hukum apabila pihak pemberi kerja melakukan PHK terhadap pekerja PKWT dalam masa kontrak atau masa kontrak belum berakhir. Yang dimana majelis hakim memutuskan pihak pemberi kerja wajib memberikan uang ganti rugi dan uang kompensasi terhadap pekerja yang di PHK sebelum masa kontrak berakhir. Putusan majelis hakim Berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan yang mengatur tentang kewajiban ganti rugi. Kemudian berdasarkan Pasal 15 PP PKWT yang mengatur tentang pemberian uang kompensasi.

Perlindungan hukum preventif pekerja yang di PHK dalam masa kontrak berdasarkan undang undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia bertujuan untuk mencegah atau meminimalisir terjadinya PHK terhadap pekerja. Perlindungan preventif menurut undang undang yaitu:

- 1) Ketentuan yang mengatur untuk dilakukan upaya agar tidak sampai terjadi PHK
- 2) Prosedur PHK yang harus dilakukan apabila PHK tidak dapat dihindari
- 3) Pembuatan surat PKWT wajib secara tertulis agar lebih terjamin kepastian hukum bagi pekerja dan wajib dilakukan pencatatan ke dinas yang bertugas pada bidang ketenagakerjaan
- 4) Ketentuan yang mengatur tentang alasan yang dilarang untuk melakukan PHK
- 5) Ketentuan pada Pasal 62 UU Ketenagakerjaan
- 6) Peran serikat pekerja dalam menciptakan perlindungan hukum bagi para pekerja

Sedangkan Perlindungan hukum represif dapat berupa:

- 1) Penyelesaian perselisihan PHK di luar pengadilan
  - Perundingan bipartit
  - Mediasi atau konsiliasi
- 2) Penyelesaian perselisihan PHK melalui pengadilan yang diajukan pada pengadilan hubungan industrial.

## 4.2 Saran

Berdasarkan Pasal 151 Ayat (1) UU Cipta Kerja yang mengatur tentang harus mengupayakan agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/ buruh, dan pemerintah. Hal tersebut hanya diatur pada 1 Ayat dalam Pasal UU Cipta kerja. Seharusnya ada ketentuan dalam undang undang yang memberi penjelasan sampai mana batasan upaya yang harus dilakukan, agar ada tolak ukur upaya yang telah dilakukan dapat dikatakan gagal, sehingga menyebabkan PHK tidak dapat dihindari. Dengan adanya ketentuan yang mengatur batasan upaya untuk menghindari PHK kepada pekerja pasti dapat meminimalisir jumlah pekerja yang mengalami PHK.