

BAB IV

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

1. Hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha lahir dari adanya perjanjian kerja. Perjanjian kerja sendiri tidak dapat diubah secara sepihak, pengalihan pekerja ke perusahaan *outsourcing* wajib dilakukan melalui perjanjian baru yang disepakati oleh kedua belah pihak. Kasus PT. Prigasindo jelas telah menyalahi aturan karena mengalihkan pekerjanya ke *outsourcing* yang mana tanpa adanya perjanjian baru yang disepakati antara pekerja dengan perusahaan *outsourcing*, sehingga pengalihan ini dianggap tidak sah. Perihal uang tali asih, tentunya berbeda dengan kompensasi Pasal 156 UU No. 13 Th. 2003. Uang tali asih tidak mempunyai dasar hukum sehingga tidak dapat menggantikan ataupun menggugurkan hak-hak kompensasi yang wajib diterima pekerja.
2. Sistem hukum ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi pekerja, baik berbentuk perlindungan preventif maupun represif. Ketentuan-ketentuan dalam UU No. 13 Th. 2003, PP No. 35 Th. 2021, dan PP No. 36 Th. 2021 menegaskan bahwa pemutusan hubungan kerja harus disertai pembayaran pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak. Besaran kompensasi PHK yang seharusnya diterima pekerja A senilai Rp. Rp.22.100.000, pekerja B senilai Rp. 27.950.000 dan pekerja C senilai Rp. 12.900.000.

Namun, dalam praktiknya perusahaan tidak memberikan kompensasi PHK yang sesuai dengan aturan UU No. 13 Th. 2003. Ketidaksihnaan tindakan perusahaan dengan ketentuan perlindungan hukum inilah yang kemudian mendorong pekerja untuk melakukan berbagai upaya hukum. Upaya hukum yang dilakukan pekerja sesuai dengan UU No. 2 Th. 2004. Terdapatnya kendala terkait lamanya proses eksekusi yang membutuhkan biaya tidak murah sehingga membuat pekerja menyetujui perdamaian.

1.2 Saran

1. Bagi perusahaan penting untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja terlebih dahulu sebelum mengalihkan pekerja ke perusahaan *outsourcing*. Kemudian perusahaan memberikan hak-hak pekerja sesuai Pasal 156 UU No. 36 Th. 2003. Selanjutnya pekerja diberikan kebebasan untuk menentukan pilihan bersedia atau tidak bersedia bergabung dengan perusahaan *outsourcing*. Keterbukaan ini dapat menghindari terjadinya perselisihan antara pekerja dan perusahaan.
2. Bagi pekerja, diperlukan untuk memahami isi perjanjian kerja dengan baik dan juga mendokumentasikan setiap bentuk hubungan kerja seperti kontrak, slip gaji untuk menjadi bukti jika terjadinya suatu perselisihan. Sebelum pekerja memulai pekerjaan baiknya cari tahu terlebih dahulu perusahaan yang menjadi tempat kerjanya ini perusahaan dengan skala usaha kecil atau bukan.