

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hal tersebut, maka Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan pandemic covid -19 bukan merupakan suatu hal yang dibenarkan atau diatur oleh UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maupun oleh peraturan perundang-undangan yang lain, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang demikian batal demi hukum, dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh tersebut, atau mencari solusi/jalan penyelesaian yang lain sesuai dengan kesepakatan bersama para pihak.

Namun pemutusan hubungan kerja tersebut yang dipersyaratkan karena suatu hal tertentu, harus sesuai dengan ketentuan yang mempersyaratkan dimungkinkan/dibenarkannya pemutusan hubungan kerja sebagaimana ketentuan dalam undang-undang dimaksud.

Adapun konsekuensi hukum ketika perusahaan melakukan upaya PHK terhadap pekerja/buruh adalah :

1. Memenuhi kewajiban hukumnya dengan cara membayarkan hak-hak pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Membayarkan hak pekerja/buruh sebesar sisa masa kerja sesuai dengan upah yang diterima bagi pekerja/buruh yang masih terikat dengan hubungan/kontrak kerja (PKWT).

5.2. Saran

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan agar tetap memperhatikan dan menjadikan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai Pedoman dalam membuat perjanjian dan mengakhiri perjanjian kerja (PHK). Pekerja/buruh, agar selalu tunduk pada ketentuan UU Ketenagakerjaan maupun Peraturan Perusahaan, demi menghindari pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.
2. Perusahaan dan Pekerja/buruh secara bersama-sama, agar selalu mengedepankan upaya hukum mediasi (Bipartit) sebagai upaya hukum yang efektif dan efisiensi yang dapat mengakomodir kepentingan masing-masing pihak. Pemerintah, agar lebih memperhatikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja melalui kebijakan-kebijakan/peraturan-peraturan yang tidak menempatkan posisi pekerja/buruh dalam situasi yang dirugikan.