

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut diatas, terkait dengan Analisis Yuridis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Dihubungkan dengan “Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut”:

Perindungan hukum untuk pekerja/buruh *outsourcing*/alihdaya berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan di Pasal 64, Pasal 65, dan Pasal 66 mengatur batasan jenis kegiatan pekerjaan yang dapat dipekerjakan oleh pekerja/buruh *outsourcing*. Misalnya, tidak boleh melaksanakan kegiatan pokok atau berhubungan langsung dengan proses produksi pekerja/buruh *outsourcing* hanya mengerjakan kegiatan penunjang atau tidak berhubungan langsung dengan proses produksi. Tetapi, berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menghapus batasan tersebut. Jadi, dalam UU Cipta Kerja menegaskan perusahaan alih daya dapat mengerjakan jenis pekerjaan apapun yang diberikan perusahaan pemberi pekerjaan.

2. Berdasarkan pertimbangan hakim bahwa gugatan Penggugat kurang pihak seharusnya Penggugat melibatkan gugatan kepada Tergugat yaitu PT. Personel Alih Daya (Persada) yang berperan sebagai pengadaan jasa pekerja. Dalam putusan tersebut sehingga hal tersebut dikaitkan dengan yurisprudensi

“MA RI No. 294.K/Pdt/Sip/1970 tanggal 7 Juli 1970” yang menyatakan “.....gugatan harus diajukan oleh pihak yang mempunyai hubungan hukum dengan yang akan digugat”, dan berdasarkan ketentuan “Pasal 50 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan *hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja*”.

B. Saran

1. Bagi Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Bagi pekerja/buruh, yang mempunyai permasalahan terkait pemutusan hubungan kerja secara sepihak maka bisa dijadikan bahan analisis dari penelitian ini. Penting juga bagi pekerja/buruh untuk mempelajari dan memahi Peraturan Perundang-undangan khusus nya yang berhubungan dengan hukum ketenagakerjaan. Bagi pengusaha, perlu peningkatan terhadap kepatuhan hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dan juga perusahaan dapat membangun hubungan kerja yang bersinergi dengan para pekerjanya.
2. Bagi Pemerintah. Pemerintah agar serius dalam menangani nasib pekerja/buruh khususnya dalam kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang sedang mencari keadilan. Karena dalam pelaksanaanya pemerintah tidak tegas dalam menegakkan aturan hukum sehingga banyak fakta-fakta yang terjadi dilapangan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan yang secara sepihak terhadap pekerja/buruh tidak sesuai dengan regulasi yang ada. Karena lemahnya fungsi dan tugas pengawasan seringkali kasus-kasus pemutusan hubungan kerja terkatung-katung bahkan tidak terselesaikan.