

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Perlindungan hukum tenaga kerja sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Oleh karena itu pengusaha yang secara sosio-ekonomi memiliki kedudukan yang kuat wajib membantu melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Dasar pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas I A Khusus dalam memutus perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada putusan nomor: 181/PDT.SUS-PHI/2020/PN.BDG. telah sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku sesuai ketentuan-ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal-pasal perundangan yang lain. Dan Akibat hukum dari pemutusan hubungan kerja secara sepihak pada putusan nomor: 181/PDT.SUS-PHI/2020/PN.BDG adalah Menyatakan hubungan kerja para Penggugat beralih menjadi hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dengan Tergugat dihitung sejak

adanya hubungan kerja. Menyatakan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Tergugat terhadap para Penggugat adalah tidak sah dan batal demi hukum. Menghukum Tergugat untuk membayar uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak secara tunai dan sekaligus kepada para Penggugat jumlah seluruhnya Rp. 635.898.926,- (Enam ratus tiga puluh lima juta delapan ratus sembilan puluh delapan ribu sembilan ratus dua puluh enam rupiah).

B. SARAN

1. PT. PARA BANDUNG PROPERTINDO seharusnya melakukan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan prosedur yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu melalui proses bipartit terlebih dahulu atau perundingan antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja. Kemudian PT. PARA BANDUNG PROPERTINDO dalam proses bipartit perlu membuktikan kepada pekerja bahwa force majeure atau efisiensi yang menjadi alasan pemutusan hubungan kerja yang berupa tindakan pemerintah yaitu PSBB tersebut secara nyata berdampak pada kegiatan/aktivitas bisnisnya.
2. Bagi pekerja yang telah memenuhi syarat dan ketentuan untuk mendapatkan pesangon yang terdapat dalam Pasal 156 Ayat (2) sampai dengan Pasal 156 Ayat (4), namun dalam pembayaran kompensasi terdapat kekurangan bayar atau tak sesuai ketentuan, pekerja dapat melakukan upaya penyelesaian tripartit, seperti mediasi, konsiliasi atau

arbitrase. Apabila tidak membuahkan hasil dapat melayangkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pelanggaran terhadap hak pesangon yang muncul dalam PHK termasuk dalam kualifikasi perselisihan PHK yang merupakan salah satu kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial tidak sesuai yang diharapkan oleh pekerja, maka pekerja dapat melakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung.



