

## V. PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Ketentuan Hak Pekerja Atas Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pandemi *Covid-19* Setelah Disahkannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja telah membuat cukup banyak perubahan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan, khususnya dalam hal ini adalah yang menyangkut hak pekerja atas PHK dengan alasan pandemi *Covid-19*. Seperti yang diketahui, Undang-Undang Cipta Kerja menghapus Pasal 161-169 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai pengaturan khusus besaran nilai pesangon dan hak lainnya atas berbagai alasan dasar PHK. Hal ini menghapus perbedaan mengenai besaran nilai hak pekerja ter-PHK atas berbagai alasan yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga hak pekerja ter-PHK dengan apa pun alasannya akan memiliki mekanisme penghitungan yang sama, tergantung dengan lamanya masa kerja. Namun, tidak ada perubahan mengenai besaran hak pekerja tidak tetap/PKWT yang di-PHK atas alasan pandemi *Covid-19*. Di samping itu, Undang-Undang Cipta Kerja juga melakukan penambahan program jaminan sosial baru, yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Nantinya, pekerja ter-PHK yang terdaftar sebagai peserta Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang ter-PHK akan memperoleh manfaat berupa uang tunai, akses terbuka atas informasi pasar kerja, dan juga beberapa pelatihan kerja yang dapat diikuti.

2. Bentuk perlindungan hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan pandemi *Covid-19* dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja turut meningkatkan perlindungan terhadap hak pekerja ter-PHK, tidak luput PHK yang berlandaskan alasan pandemi *Covid-19*. Perlindungan yang diberikan, yaitu penjatuhan sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak melaksanakan kewajiban membayarkan pesangon, dan hak-hak pekerja lainnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang. Ada juga sanksi administratif kepada pengusaha yang tidak membayarkan uang kompensasi kepada pekerja tidak tetap/PKWT yang ter-PHK. Hal ini merupakan bentuk progresivitas hukum melihat perkembangan di dunia nyata yang menunjukkan masih banyak terjadi penyimpangan terhadap peraturan. Di samping itu, Undang-Undang Cipta Kerja tetap menjamin pekerja ter-

PHK untuk bisa menuntut hak-haknya melalui pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, apabila pengusaha tidak menjalankan ketentuan Undang-Undang Cipta Kerja.

## **B. Saran**

Penulis memiliki beberapa masukan yang disampaikan kepada pihak pengusaha, pekerja, dan aparat penegak hukum. Kepada pengusaha, ketentuan baru dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ini sudah disesuaikan dengan keadaan beberapa tahun ke belakang yang menggambarkan bahwa ketentuan dalam Undang-Undang terdahulu tidak dapat dimaksimalkan dalam penerapannya. Maka dari itu, penulis harap pengusaha lebih mematuhi aturan ini demi terciptanya tujuan hukum dan kesejahteraan sosial.

Kepada pekerja, harapan penulis dengan adanya perubahan ini, yaitu pekerja mampu meningkatkan kesadaran akan hak-haknya yang dilindungi Undang-Undang, sehingga pekerja memiliki kemauan untuk menuntut apabila ada ketidaksesuaian dalam hal pemenuhan haknya.

Kepada aparat penegak hukum, diharapkan mampu menjunjung tinggi keadilan dalam memproses perkara pemenuhan hak pekerja yang ter-PHK demi tegaknya hukum itu sendiri.