

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap rumusan masalah pertama, dapat disimpulkan bahwa pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 1628 K/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Medan juncto Mahkamah Agung menunjukkan adanya perbedaan paradigma antara *Judex Facti* dan *Judex Juris* dalam menerapkan hukum ketenagakerjaan. *Judex Facti* cenderung mengedepankan keadilan substantif dan perlindungan hukum bagi pekerja, sedangkan Mahkamah Agung lebih menitikberatkan pada kepastian hukum formal melalui penerapan Undang-Undang Cipta Kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa pertimbangan hakim belum sepenuhnya mencerminkan integrasi yang seimbang antara keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hukum. Dalam perspektif teori keadilan, perlindungan terhadap pekerja sebagai pihak yang lebih lemah belum optimal, sementara dari perspektif kepastian hukum, pendekatan yang digunakan cenderung bersifat formalistik. Dengan demikian, putusan tersebut belum sepenuhnya mampu mewujudkan keadilan substantif dan perlindungan hukum yang efektif bagi pekerja.

Berdasarkan rumusan masalah kedua, dapat disimpulkan bahwa penyelesaian perselisihan hak karyawan pasca Undang-Undang Cipta Kerja harus diarahkan pada rekonstruksi paradigma yang tidak hanya berorientasi pada kepastian hukum formal, tetapi juga mengintegrasikan keadilan substantif dan perlindungan hukum secara utuh. Kepastian hukum dalam konteks ini harus

dimaknai sebagai kepastian yang menjamin pemenuhan hak normatif pekerja secara adil dan efektif, bukan sekadar kepastian prosedural. Oleh karena itu, penyelesaian perselisihan hak yang ideal memerlukan penafsiran hukum yang progresif, penguatan mekanisme penyelesaian sengketa, serta peran aktif hakim dalam menyeimbangkan kepentingan pekerja dan pengusaha. Dengan demikian, kepastian hukum yang dihasilkan tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga mampu memberikan perlindungan nyata dan keadilan substantif dalam hubungan industrial.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepastian hukum penyelesaian perselisihan hak karyawan dengan bank pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. **Kepada lembaga peradilan, khususnya hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung**, disarankan agar dalam memeriksa, mengadili, dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial tidak hanya berorientasi pada penerapan hukum secara normatif-tekstual, tetapi juga mengedepankan penafsiran hukum yang substantif dan kontekstual. Hakim perlu mengintegrasikan nilai kepastian hukum, keadilan, dan perlindungan hukum secara proporsional dalam setiap pertimbangan putusan, sehingga putusan yang dihasilkan tidak hanya memiliki kepastian secara yuridis, tetapi juga mampu memberikan keadilan substantif serta

perlindungan yang efektif bagi pekerja sebagai pihak yang memiliki posisi tawar lebih lemah dalam hubungan kerja. Pendekatan tersebut sejalan dengan konsep *law as integrity* yang menempatkan hakim sebagai penafsir hukum yang bertanggung jawab mewujudkan konsistensi antara aturan hukum dan nilai-nilai keadilan.

2. **Kepada Pemerintah dan pembentuk undang-undang**, disarankan untuk melakukan evaluasi dan pengkajian secara komprehensif terhadap ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 beserta peraturan pelaksanaannya yang masih berpotensi menimbulkan perbedaan penafsiran maupun ketidakseimbangan perlindungan hukum antara pekerja dan pengusaha. Penyempurnaan regulasi perlu diarahkan pada pembentukan norma hukum yang lebih jelas, konsisten, dan memberikan keseimbangan antara kepentingan dunia usaha dengan perlindungan hak-hak normatif pekerja. Dengan demikian, kepastian hukum yang diwujudkan tidak hanya memberikan jaminan bagi keberlangsungan kegiatan usaha, tetapi juga menjamin terpenuhinya prinsip keadilan dan perlindungan hukum bagi seluruh pihak dalam hubungan industrial.
3. **Kepada para pihak dalam hubungan industrial**, yaitu pekerja, serikat pekerja, pengusaha, serta praktisi hukum ketenagakerjaan, disarankan untuk meningkatkan pemahaman terhadap perkembangan regulasi ketenagakerjaan dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peningkatan kapasitas tersebut diharapkan dapat mendorong

penyelesaian sengketa secara lebih efektif melalui mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi, maupun litigasi apabila diperlukan. Selain itu, para pihak perlu mengedepankan prinsip itikad baik, keseimbangan hak dan kewajiban, serta penghormatan terhadap hak-hak normatif pekerja guna mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkelanjutan.