

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A Kesimpulan**

- 1 Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai tempat terakhir untuk melakukan upaya hukum dalam mencari keadilan dan kepastian hukum bagi pekerja yang diputus hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan justru dalam pertimbangan amar putusan dalam perkara nomor 617K/Pdt.Sus.PHI/2014 tidak mencerminkan rasa keadilan bagi kaum buruh/pekerja. Seperti yang penulis jelaskan dari bab dan sub bab sebelumnya bahwa yang dimaksud kadaluarsanya gugatan pemutusan hubungan kerja adalah apabila kita telaah dari ketentuan Pasal 82 Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial *jo* pasal 171 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka kadaluarsa gugatan pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan terhadap pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri (pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003) dikarenakan pasal-pasal yang lain (pasal 158 ayat (1), pasal 159, pasal 160 ayat (3) *jo* Pasal 160 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003) sudah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi berdasarkan putusan perkara nomor 012/PUU /1/2003 tanggal 28 Oktober 2004.
- 2 Dampak hukum dari Putusan Majelis Hakim Mahkamah Agung Republik Indonesia dalam perkara nomor 617K/Pdt.Sus.PHI/2014 menyebabkan

semua jenis pemutusan hubungan kerja menjadi kadaluarsa apabila melebihi batas waktu 12 (dua belas) bulan sejak dinyatakan putus hubungan kerja oleh pengusaha apabila putusan tersebut dijadikan sebagai pedoman bagi para hakim yang lain untuk menyelesaikan suatu perkara yang sama, hal tersebut dapat terjadi karena Majelis Hakim Mahkamah Agung yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara nomor 617K/Pdt.Sus.PHI/2014 tidak secara spesifik menjelaskan pemutusan hubungan kerja dengan alasan apa yang dapat dinyatakan gugatan menjadi kadaluarsa apabila sudah melewati 12 bulan sejak diputus hubungan kerjanya oleh pengusaha. Bagi pengusaha putusan hakim yang demikian sudah barang tentu suatu hal yang sangat menguntungkan karena dalam kurun waktu tertentu, pengusaha tidak mempunyai kewajiban membayar kompensasi uang pesangon kepada pekerjanya karena gugatan sudah kadaluarsa. lain halnya bagi pekerja/buruh putusan hakim yang demikian, merupakan musibah besar karena pekerja/buruh kehilangan hak berupa kompensasi uang pesangon.

## **B Saran**

Berdasarkan temuan-temuan hasil pembahasan sebagaimana telah disimpulkan diatas, maka disarankan :

- 1 Diharapkan agar hakim dalam memeriksa, mengadili dan memutus perkara haruslah lebih cermat dalam menganalisa perkara yang diajukan kepadanya dan lebih teliti dalam pertimbangan hukumnya serta lebih mengedepankan tujuan utama hukum yaitu keadilan dengan tetap

menjamin adanya kepastian hukum dan kemanfaatan hukum bagi kaum buruh/pekerja dan pengusaha yang sedang berperkara agar putusannya mempunyai rasa keadilan dan kepastian hukum bagi semua pihak.

2. Agar kiranya hakim dalam memutuskan suatu perkara Perselisihan Hubungan Industrial untuk memahami secara mendalam dan menyeluruh tentang hakikat dan tujuan hukum serta kaidah-kaidah hukum yang berlaku sehingga dalam memutuskan suatu perkara dapat menghasilkan suatu putusan yang adil, mengandung kepastian hukum, dan tidak menimbulkan masalah bagi pihak yang bersengketa sehingga membutuhkan adanya penemuan-penemuan hukum yang baru dalam hal memenuhi kebutuhan pekerja dan pengusaha terhadap hukum jika terjadi perselisihan hubungan industrial.

