BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan terkait permasalahan dalam penelitian ini:

1. Mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang didasarkan dengan perjanjian kerja lisan menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dilakukan dengan mekanisme Pnyelesian Hubungan Industrial pada umumnya, dan status pekerja didasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT).
2. Perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja yang melakukan hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan tidak menjamin perlindungan terhadap hak-hak dan kewajiban yang ditimbulkan oleh suatu perjanjian, hal ini dikarena dalam terjadinya sengketa ketenagakerjaan pembuktian dalam suatu persidangan bertentangan dengan asas kepastian hukum dan pengaturan mengenai sanksi kepada pengingkaran perjanjian kerja.

5.2 Saran

Terhadap penelitian diatas maka agar terjadinya perbaikan dalam sistem hukum terutama dalam sistem hukum ketenaga kerjaan penulis menyarankan:

1. Seharusnya mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan perjanjian kerja secara lisan memberikan perlindungan dengan memberikan sanksi kepada pemberi kerja yang memberikan status pekerja secara lisan yang tidak menjamin kepastian hukum.
2. Seharusnya Perlindungan hukum ketenagakerjaan terhadap pekerja yang melakukan hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja secara lisan mengatur secara jelas mengenai bentuk perjanjian kerja yang dapat dibenarkan apabila dilakukan dengan bentuk lisan, hal ini agar tidak setiap

perjanjian dapat dikatakan sah apabila mengikatkan pekerja atas pekerjaan yang tidak seharusnya berbentuk lisan.