

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan uraian pada Bab sebelumnya penulis membuat kesimpulan atas hasil penelitian sebagai berikut :

1. Perselisihan hubungan kerja terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan hubungan kerja harus melewati bipatrit dan tripatri serta mediasi yang dimana sesuai dengan undang-undang no 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industry. Jika tidak ditemukan kesepakatan antara kedua pihak maka diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI) sesuai pasal 151 undang-undang no 3 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bahwa pekerja borongan/musiman bisa disamakan sebagai pekerja status perjanjian kerja waktu tertentu, yang dimana telah diatur dalam pasal 59 ayat 1 huruf c undang undang ketenagakerjaan, maka dari itu pekerja borongan/musiman tidak boleh didiskriminasikan atau di bedakan dalam perihal mendapatkan hak upah dan kewajibannya sama seperti pekerja waktu tertentu dan perihal penyelesaian perselisihan hubungan kerja dihadapan hukum pun sama.
2. Perlindungan Hukum yang didapatkan bagi PKWT ketenaga kerjaan harus mendapatkan hak-haknya yang adil seperti mendapatkan hak upah , cuti, thr, dan jamsostek sebagaimana dalam perselisihan hubungan industry dalam pemutusan hubungan kerja hak tenaga kerja pkwt harus juga mendapatkan pesangon yang dijelaskan pada pasal 156 undang-undang ketenagakerjaan yang menyatakan Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

## 5.2 SARAN

1. Harus adanya definisi yang jelas terhadap pekerja borongan/musiman dalam perselisihan hubungan industry sebagaimana dalam pemutusan hubungan kerjanya agar hak-haknya adil karena pekerja borongan/musiman terkadang masih dilihat sebelah mata yang dimana sudah jelas termasuk pekerja PKWT menurut undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan.
2. Harus ada perlindungan yang ketat dalam pekerja borongan/musiman dari segi keselamatan kerjanya serta hak-haknya yang ada hanya pada musim atau waktu tertentu saja.

