

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Dari uraian – uraian yang telah disampaikan pada bab – bab sebelumnya dan untuk menjawab rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini, maka dapat disimpulkan hal – hal sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum terhadap karyawan atas pemutusan hubungan kerja tidak diterapkan oleh PT. Graha Adhi Jaya Abadi terhadap pekerja/buruh. Seharusnya perusahaan tersebut harus menerapkan perlindungan hukum terhadap karyawan yang berstatus PKWT (Perjanjian Kerja Waktu tertentu) dengan baik. perlindungan hukum merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh Negara kepada subyek hukum untuk melindungi hak-hak subyek hukum baik secara preventif maupun represif. Pekerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan produksi suatu barang dan jasa. Di beberapa negara, pekerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Oleh karena itu, pekerja merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh pemerintah. Mengenai pengertian perlindungan hukum terhadap pekerja dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja untuk menikmati hak-haknya dan mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh majikan atau pengusaha yang diatur dalam peraturan Perundang - Undangan. Serta dalam melakukan Tindakan pemutusan hubungan kerja harus sesuai yang berkaitan juga dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Padahal sudah jelas “Perlindungan pekerja/buruh, upah dan kesejahteraan, syarat – syarat kerja serta perselisihan yang timbul di laksanakan sekurang – kurangnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan dan menjadi tanggung jawab perusahaan ahli daya.

2. Penyelesain Upaya hukum terhadap Pemutusan Hubungan Kerja dalam masa kontrak oleh karyawan PKWT, sudah dijelaskan dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan diwajibkan untuk terlebih dahulu melakukan penyelesaian dengan perundingan mediasi. Jika mediasi ini tercapai kesepakatan di antara kedua belah pihak, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak untuk kemudian segera didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian tersebut. Maka para pihak diberikan kesempatan untuk menyelesaikan perselisihan dengan tahap perundingan mediasi, konsiliasi atau Arbitrase. Pada penyelesaian dengan perundingan mediasi ini jika tercapai suatu kesepakatan maka wajib didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah sengketa.

1.2 Saran

Setelah penyusun melakukan penelitian tentang perlindungan hukum tenaga kerja PKWT yang telah lewat waktu. Penyusun memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan agar di dalam peraturan perundang – undangan lebih rinci lagi dengan mengatur perlindungan hukum tenaga kerja PKWT yang telah lewat waktu, sehingga memperkecil terjadinya perselisihan hubungan industrial. Selain itu, instansi yang terkait dibidang ketenagakerjaan juga lebih memperdalam pengawasannya. pemutusan hubungan kerja didasarkan dengan adanya suatu perjanjian diantara kedua belah pihak. Perjanjian yang dibuat tersebut harus secara tertulis bukan secara lisan. Meskipun peraturan perundang – undang tidak memberi langrangan dengan adanya suatu perjanjian yang dibuat secara lisan, namun jika perjanjian dibuat

secara lisan hal itu dapat menimbulkan suatu permasalahan jika terjadi suatu perselisihan.

2. Seharusnya PT. Graha Adhi Jaya Abdi sebaiknya lebih tegas dan jelas dalam memberikan tata tertib atau peraturan bagi pekerja/buruh dan juga lebih mempertegas dalam menugaskan pekerjaan atau *job desk* kepada para pekerja/ buruh di perusahaan, selain itu lebih menaati ketentuan peraturan Perundang – undangan tentang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja di kemudian hari. Mengenai unsur kesepakatan juga dikembangkan sebagai suatu persesuaian paham dan kehendak antara kedua belah pihak. Persesuaian paham dan kehendak itu tidak hanya bisa terjadi dengan cara tegas dan langsung dinyatakan satu pihak kepihak lain. Dalam perkembangannya, persesuaian paham dan hendak itu juga dapat didasari atas pernyataan satu pihak mengenai kehendaknya yang nyata, untuk kemudian pihak lain yang mendengar pernyataan kehendak tersebut menerima atau menyanggupi kehendak tersebut dengan melakukan apa yang dikehendaki pihak yang menyatakan kehendak tersebut. Serta, dengan mengangkat karyawan yang telah bekerja selama 3 tahun menjadi karyawan tetap sebagaimana diatur pada pasal 59 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Seharusnya pekerja lebih hati – hati dalam mengikuti peraturan dalam perusahaan, sehingga memperkecil kemungkinan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.