

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

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

1. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Ketentuan-ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu seringkali tidak diterapkan seluruhnya oleh pengusaha kepada pekerja/buruh, hal ini tentu menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh seperti salah satunya apabila jenis pekerjaan yang dilakukan adalah jenis pekerjaan yang sifat atau kegiatannya bersifat tetap, dalam hal ini status dari pekerja tersebut seharusnya perjanjian kerja waktu tidak tertentu, dengan demikian menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan perusahaan, perselisihan yang terjadi adalah perselisihan hak, letak perselisihan nya adalah terkait dengan perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perundang-undangan.
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terbaik adalah dengan mengumpulkan kedua belah pihak yang berselisih dan melakukan perundingan agar memperoleh hasil yang terbaik bagi kedua belah pihak. Apabila perselisihan yang terjadi belum mencapai kesepakatan, maka ada beberapa upaya hukum yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan, yaitu melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, pengadilan hubungan industrial.

Upaya hukum dalam penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam perkara Nomor 180/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mdn, antara perusahaan dengan pekerja sudah melakukan upaya perdamaian terlebih dahulu. Namun, dalam upaya tersebut tidak mencapai kesepakatan antara para pihak. penggugat dalam perkara tersebut bernama Syamsul Basir yang mengajukan gugatan terhadap CV Aroma & Co pada Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), pada pokoknya telah disyaratkan PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap, dimana hal ini CV Aroma & Co tidak patuh terhadap peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang tetap mengadakan PKWT terhadap Syamsul Basir dengan jenis pekerjaan tetap yaitu satpam.

5.2. Saran

Berdasarkan pembahasan di dalam rumusan masalah dan pada kesimpulan yang penulis sampaikan, penulis memiliki saran, yaitu:

1. Diharapkan pekerja/buruh yang akan bekerja dengan status kontrak (PKWT) menentukan jenis pekerjaan yang akan dilakukan apakah bersifat sementara atau bersifat tetap berdasarkan pemahaman setelah membaca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Apabila jenis pekerjaan yang akan dilakukan bersifat tetap, tetapi pekerjaan diadakan berdasarkan PKWT maka hal ini bertentangan dengan Pasal 81 Angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023.
2. Terhadap perusahaan yang akan mengadakan perjanjian kerja waktu tertentu diharapkan patuh atau taat terhadap ketentuan pelaksanaan PKWT di perusahaan dengan membaca dan memahami Pasal 81 Angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja

Menjadi Undang-Undang.Salah satu ketentuan pelaksanaan PKWT adalah jenis pekerjaannya tidak boleh bersifat tetap.

