

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan serta analisis materi perkara dan pertimbangan-pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jambi dan Mahkamah Agung terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang memuat masa percobaan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Masa percobaan adalah hal yang dapat dipersyaratkan dalam perjanjian kerja khususnya PKWTT/untuk pekerja tetap dengan jangka waktu paling lama 3 bulan. Dalam PKWT/untuk pekerja kontrak masa percobaan tidak dapat dipersyaratkan, dan jika dipersyaratkan masa percobaan tersebut batal demi hukum dengan tidak berpengaruh kepada status perjanjian kerjanya. Perbedaan penafsiran terhadap batal demi hukumnya masa percobaan dalam PKWT yang menyatakan bahwa PKWT demi hukum menjadi PKWTT hendaknya memperhatikan kembali kalimat pada Pasal 58 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan membandingkannya dengan Pasal 57 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (7) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep.100/Men/VI/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bab VII mengenai perubahan PKWT menjadi PKWTT Pasal 15.

2. Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jambi terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang memuat masa percobaan, dalam penyelesaian perselisihan tersebut telah dengan seksama menggunakan pertimbangan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan. Dengan mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab IX tentang Hubungan Kerja, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Jambi telah secara sistematis dalam pertimbangan hukumnya menetapkan surat penerimaan karyawan yang menjadi objek perselisihan tersebut dinyatakan sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dimulai dari bentuk, jenis serta akibat hukumnya terutama mengenai masa percobaan yang batal demi hukum jika dipersyaratkan dalam PKWT, karena masa percobaan tersebut dinyatakan tidak pernah ada. Namun, Majelis Hakim Mahkamah Agung dengan tidak seksama dan tidak cermat serta tanpa didasari pertimbangan hukum yang jelas dan cukup, memuat dasar-dasar putusan, serta menampilkan pasal dalam peraturan undang-undang tertentu yang berhubungan dengan perkara yang diputus, sehingga mengakibatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Jambi dibatalkan, dan dengan keadaan tersebut, terutama mengenai akibat hukum dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang memuat masa percobaan masih menjadi kontroversi, sehingga pihak Penggugat (pekerja) sebagai pihak yang lemah kembali dirugikan.

B. Saran

Dengan adanya masalah atau perkara mengenai jenis perjanjian kerja tersebut, maka saran-saran yang dapat kemukakan antara lain:

1. Kepada pengusaha yang diberikan tanggung jawab oleh undang-undang sebagai pihak yang melaksanakan dan bertanggung jawab atas segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja, agar secara sungguh-sungguh membuat perjanjian kerja berdasarkan ketentuan undang-undang dan menjunjung tinggi asas-asas perjanjian, sehingga perselisihan hubungan industrial dapat dihindari dan tidak mendatangkan kerugian kepada masing-masing pihak khususnya kepada pekerja.
2. Kepada pekerja atau lebih tepatnya kepada calon pekerja dimana salah satunya dapat berasal dari kalangan Mahasiswa, agar dapat memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik tentang Hukum Ketenagakerjaan sehingga selain dapat berguna untuk diri sendiri juga berguna bagi masyarakat Indonesia, kaum pekerja pada khususnya.
3. Bagi Pemerintah, Penegak Hukum, Praktisi serta Akademisi agar lebih memperhatikan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Tingginya jumlah perselisihan hubungan industrial serta persoalan-persoalan ketenagakerjaan lainnya dikarenakan dalam Undang-Undang yang berlaku saat ini masih terdapat ketentuan atau aturan yang multi tafsir atau bahkan tidak konsisten, sehingga perlu ada upaya untuk membuat sebuah terobosan atau perubahan mengenai Hukum Ketenagakerjaan.