

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Dari penjelasan yang telah penulis kemukakan pada bab sebelumnya penulis berkesimpulan bahwa dari perjanjian bersama antara para Penggugat dengan Tergugat telah memenuhi syarat-syarat sahnya dalam pembuatan perjanjian. Dengan demikian karena perjanjian bersama telah sah dan mengikat secara hukum maka Tergugat harus melaksanakannya yaitu hubungan kerja antara Pengusaha PT. Space Indonesia dengan para penggugat demi hukum menjadi hubungan kerja waktu tidak tertentu/pekerja tetap. Akan tetapi Para Penggugat atau Para Pekerja tersebut merasa bahwa pengangkatannya sebagai pekerja tetap tidak mendapat respon positif dari pihak Tergugat atau Perusahaan.

Jadi, para Penggugat meminta kepada Pengadilan Hubungan Industrial Bandung untuk diputus hubungannya dengan alasan disharmonisasi atau hubungan kerja yang terjalin antara Para Pihak tidak nyaman, dan tidak mencerminkan hubungan industrial *peace* harmonis, dinamis serta tidak mencerminkan ketenangan dalam bekerja dan berusaha, oleh karenanya haruslah diputuskan hubungan kerjanya antara Penggugat dengan Tergugat dengan ketentuan yang telah penulis uraikan pada bab sebelumnya.

2. Atas putusan pengadilan dalam perkara nomor 98/G/2014/PHI/PN.BDG tidak mencerminkan asas peradilan yang baik dikarenakan dalam memutus perkara ini hakim tidak melihat ketentuan berdasarkan Undang-Undang yang mengatur mengenai kompensasi dalam pemutusan hubungan kerja. Kompensasi yang penulis maksud adalah hak yang seharusnya pekerja dapat yaitu uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) , uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Karena Para Pekerja/Penggugat merupakan Pekerja Tetap dan tidak melakukan pelanggaran apapun baik pelanggaran perjanjian bersama, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perusahaan.

Akan tetapi Majelis Hakim berpendapat bahwa permintaan pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Para Pekerja itu menurut Undang-Undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pasal 100 yang berbunyi “Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan.” Dan memutus dengan hanya mendapat kompensasi sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Dalam hal melakukan perjanjian kerja bersama khususnya untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus terang dan jelas terkait jenis pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok atau pekerjaan yang bersifat musiman, sehingga tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari. Untuk pihak pengusaha dalam membuat perjanjian kerja harus senantiasa mengacu pada Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan dalam penyelesaiannya Pihak Perusahaan wajib menggunakan Undang-Undang nomor: 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial agar tidak timbul perselisihan. Untuk pihak Pekerja harus selalu teliti dan cermat dalam mempelajari isi perjanjian baik perjanjian kerja maupun perjanjian lainnya yang dilakukan dengan Pihak Pengusaha.
2. Dalam pelaksanaan persidangan Hakim dalam memeriksa dan mengadili perkara haruslah lebih cermat dalam menganalisa dan menimbang suatu perkara yang diajukan kepadanya dan tidak sekedar menggugurkan kewajiban memutus perkara melainkan harus teliti dan fokus dalam pertimbangan hukumnya dan memahami karakteristik hukum khususnya tentang hukum ketenagakerjaan agar putusannya mempunyai kepastian hukum yang tetap dan dapat dilaksanakan serta dapat dibuat sebagai yurisprudensi bagi Hakim-Hakim lainnya.