

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Penerapan Pasal 59 Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu belum sepenuhnya diterapkan dalam putusan perkara Nomor.508 K/Pdt.Sus-PHI/2015 yang menyatakan “ 67 pekerja diakhiri masa kerjanya, pekerja tetap dengan mendapat kompensasi 1 kali ketentuan , pekerja kontrak diputus hubungan kerjanya sebelum masa kerjanya berakhir tanpa mendapat kompensasi ganti rugi.
2. Yang menjadi perbedaan pokok putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan putusan Mahkamah Agung, dari ke 2 (dua) putusan Pengadilan tersebut adalah Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menilai bahwa 52 orang pekerja kontrak secara hukum berubah status dari karyawan kontrak , menjadi karyawan tetap. Karena berdasarkan fakta di persidangan ditemukan bukti bahwa para pihak telah bersepakat dalam perjanjian bersama tgl 29 september 2014 diantaranya “ pengangkatan pekerja kontrak menjadi pekerja tetap”. Akan tetapi ternyata kesepakatan tersebut tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya dan oleh karena penggugat mengerjakan pekerja kontrak bertentangan dengan Pasal 59 Undang-Undang Nomor.13 tahun 2003,

sementara pendapat putusan Mahkamah Agung di peroleh fakta hukum bahwa untuk pekerja yang kurang dari 3 tahun , terlebih dahulu akan dievaluasi dan seleksi sebelum ditetapkan sebagai pegawai tetap dan berdasarkan keterangan saksi pengusaha ternyata pengusaha telah melakukan evaluasi dan seleksi terhadap pekerja di bawah masa kerja 3 tahun.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian Skripsi ini penulis menyampaikan saran – saran

Sebagai berikut :

1. Seharusnya dalam penerapan hukum mengenai hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha diakhiri dengan menghukum pengusaha untuk membayar upah pekerja kontrak yang belum berakhir masa kontraknya. Dan membayar pesangon kepada pekerja tetap sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku, dari pada majelis hakim dalam menjatuhkan putusan dan pelaksanaannya justru akan menambah permasalahan baru, yang menggantikan pekerja yang di putus hubungannya.
2. Seharusnya perbedaan aturan penyelesaian perselisihan Industrial, di pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung, dalam perkara pemutusan hubungan kerja dapat selaras, dan bersinergi antara Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Mahkamah Agung, dimana peran Hakim Mahkamah Agung tidak terlalu jauh menggunakan kewenangannya sebagai judex juris sebab hakim yang memeriksa dan mengadili upaya hukum kasasi tidak boleh lagi mempertimbangkan/menilai fakta persidangan. Penilaian fakta persidangan berada dalam kewenangan judex facti yaitu hakim Pengadilan Hubungan Industrial.

C. Pendapat Penulis

1. Menurut Penulis dalam penelitian tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ini masih ditemukan ketidak seimbangan dalam hal penerapan hukum dan Undang-Undang, khususnya mengenai Ketenagakerjaan. Di sini masih terlihat jelas bahwa kebutuhan akan hidup layak dan sejahtera bagi kaum buruh masih jauh dari harapan. Hal ini terjadi karena masih begitu banyaknya buruh atau pekerja yang belum mengetahui aturan yang benar mengenai Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dimana masih ditemukan dilapangan mengenai Perjanjian Kerja yang dilakukan secara lisan, ini jelas membuat kedudukan hukum seorang buruh sangatlah lemah, karena dengan begitu para pengusaha atau majikan dapat dengan mudah memutus atau memberhentikan buruh atau pekerja , karena buruh atau pekerja tidak mempunyai dasar yang kuat dalam menuntut hak-haknya tersebut. Disinilah terjadi ketidak seimbangan antara pengusaha dan buruh, dan pengusahapun sangat diuntungkan dengan menerapkan si
2. Sistem seperti ini di mana pengusaha dalam hal akan memutus atau memberhentikan hubungan kerja dengan seorang buruh, pengusaha tidak harus lagi atau mempunyai kewajiban untuk mempertimbangkan memberi pesangon atau hak-hak yang seharusnya diterima buruh atau pekerja.
3. Sangatlah penting Sosialisasi dan seminar hukum diadakan diperusahaan-perusahaan yang banyak mempekerjakan orang, khususnya tentang Ketenagakerjaan hal ini tentu akan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai Ketenagakerjaan kepada para buruh atau pekerja, sehingga buruh akan

mengetahui hak-hak dan kewajiban yang akan mereka jalankan dalam suatu hubungan industrial. Terlepas dari itu peran mahasiswa hukum juga akan sangat membantu dalam hal memberikan atau mendiskusikan.

4. Hakim juga harus memiliki sifat-sifat seperti harus mendengarkan dengan cermat dalam persidangan, dapat memberikan jawaban dengan cermat, di samping itu juga hakim harus dapat mempertimbangkan dengan teliti dalam hal semuanya, dan terlepas itu semua hakim juga harus memiliki sifat tidak boleh memihak dalam hal mengambil keputusan dalam perkara yang ditanganinya.

