

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **I. Kesimpulan**

1. Dalam membuktikan hubungan kerja antara Perusahaan PT. Cipta Kreasi Wood Industry dengan para pekerja (Asep Purkon dan kawan – kawan, 35 Orang) tanpa adanya perjanjian kerja tertulis sangatlah sulit. Akan tetapi dapat dilihat dari masa kerja para pekerja, apabila masa kerja telah melebihi 3 tahun masa kerja, berarti dapat dikatakan hubungan kerjanya menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu seperti yang penulis telah jelaskan pada bab sebelumnya. Lain halnya apabila masa kerja dibawah 3 tahun dan sifat pekerjaan merupakan pekerjaan yang bersifat musiman maka dapat menggunakan hubungan kerja Perjanjian Kerja Waktu Tetentu.
2. Penerapan Hukum Acara di Pengadilan Hubungan Industrial terlalu kaku, contohnya dalam hal pembuktian, hakim terlalu pasif dalam menggali kebenaran materiil dan lebih mengedepankan kebenaran formil. Dalam suatu proses perdata, salah satu tugas hakim adalah untuk menyelidiki apakah suatu hubungan hukum yang menjadi dasar gugatan benar - benar ada atau tidak. Hal ini karena mekanisme Hukum Acara Perdata yang tidak mewajibkan hakim untuk menggali suatu pembuktian, atau suatu kebenaran seperti halnya yang dilakukan dalam hukum pidana.

## II. Saran

1. Untuk perlindungan pekerja/ buruh perlu diupayakan agar aturan hukum tentang hubungan kerja diterapkan secara konsisten, diantaranya untuk menghindari kontrak lanjutan tidak menggunakan system atau metode Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sekedar untuk menghindari tanggungjawab pengusaha/ majikan untuk pemenuhan hak-hak pekerja/ buruh yang sangat merugikan pihak pekerja/ buruh. Walaupun budaya liberalisasi ekonomi demikian kuat mempengaruhi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, tapi hendaknya nilai - nilai Pancasila dan asas - asas Hubungan Industrial jangan sampai ditinggalkan;
2. Untuk perihal lembaga yang tepat untuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bila dilandasi pola pemikiran filosofis adalah untuk musyawarah mencari penyelesaian sengketa maka lembaga yang tepat adalah lembaga non litigasi, tanpa harus digiring ke Pengadilan Hubungan Industrial. Tapi bila dilandasi pola pemikiran filosofis adalah untuk memenangkan perkara maka lembaga yang tepat untuk bertarung adalah memang di lembaga litigasi yaitu digiring ke Pengadilan Hubungan Industrial; untuk itu perlu ada spesifikasi kriteria perkara yang diproses di Pengadilan Hubungan Industrial, dan hukum acaranya tidak terlalu formil seperti hukum acara perdata umum, karena persoalan buruh lebih spesifik dari persoalan perdata umum serta perluasan atau penambahan kompetensi dari Pengadilan Hubungan Industrial untuk menangani perkara pidana yang berhubungan dengan perkara yang sedang ditangani saja.