

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Upaya penyelesaian sesuai dengan hukum acara perdata yang berlaku dipengadilan hubungan industrial maka dengan itu asas hakim bersifat pasif harus digunakan dalam pengadilan hubungan industrial, jangan sampai akibat dari asas tersebut tidak digunakan dapat membuat sebuah putusan menjadi multitafsir dimana antara dalil-dalil yang dikemukakan oleh para pihak yang berperkara tidak sesuai dengan dalil yang diputuskan oleh hakim, karena dalam memutus perkara hakim menggunakan hukum ketenagakerjaan sebagai peraturan yang menjamin bagaimana tentang ditaatinya hukum ketenagakerjaan/Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana alasan-alasan hakim dalam memutus harus sesuai dengan dalil-dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berperkara dan seharusnya juga seorang hakim memperhatikan asas-asas yang berlaku dalam hukum acara perdata.
2. Perlindungan hukum dan upaya hukum atas pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pihak perusahaan terhadap pekerja tanpa diberikan hak-hak atas dispensasi dari pemutusan hubungan kerja yakni dengan cara mengajukan sebuah upaya hukum dengan alasan saat dilakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh yang sama sekali tidak mendapatkan hak-haknya, sehingga jika mengacu pada Undang-Undang

Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh yang terkena PHK oleh Perusahaan maka, pihak perusahaan diwajibkan memberikan hak-hak kepada pekerja/buruh atas dispensasi dari pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

B. Saran

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus memiliki kepastian hukum sehingga tidak adalagi dalil-dalil yang multitafsir serta alasan-alasan hakim dalam memutus perkara harus sesuai dengan dalil-dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berperkara dengan demikian akan timbul suatu kepastian hukum guna menegakkan hukum sesuai aturan yang berlaku serta asas-asas yang ada dalam hukum acara yang digunakan dalam Pengadilan Hubungan Industrial.
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial seharusnya dapat ditempuh dengan jalur musyawarah mufakat, sebab hal tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana dalam Undang-Undang Tersebut mengamanatkan untuk mengedepankan jalur komunikasi sehingga bagi pihak yang sedang berperkara dapat menemukan kepastian sehingga tidak perlu lagi adanya pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang kurang tidak jelas.