

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian analisa pembahasan yang dimuat pada bab sebelumnya serta poin pertanyaan pada indentifikasi masalah, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penyelesaian sengketa antara Pekerja Harian Lepas dengan PT X akibat wanprestasi yang dilakukan perusahaan telah sesuai dengan Buku III BW Bab VIIA tentang Perjanjian Kerja dan Undang - Undang Ketenagakerjaan karena kedua aturan tersebut mengatur secara materil yang bersifat umum. Dan menurut berdasarkan asas *lex spesialis degorat lex generalis* permasalahan perselisihan industrial seperti yang terjadi pada PT X, baik yang didasarkan menurut KUH Perdata (BW) Buku III maupun Undang - Undang Ketenagakerjaan, hal ini mengacu kepada aturan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
2. Pemenuhan hak – hak buruh atau pekerja kontrak di PT X menurut hasil mediasi adalah PT X akan membayarkan upah yang dibayarkan pada akhir periode masa kerja dan tidak dibayarkan perminggu sebagaimana yang tertuang dalam draft perjanjian lembur, hal ini bisa saja dilakukan oleh PT X jika disepakati oleh para karyawan kontrak PT X. Namun apabila masa kontrak kerja lembur berakhir dan pihak PT X belum membayarkan sisa upah lembur yang belum dibayar sebelumnya, maka pihak karyawan kontrak berhak untuk menyita upah maksimal satu perlima dari upah normal

sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 1620g KUH Perdata (BW). Dengan demikian, Pemenuhan hak-hak normatif Karyawan kontrak Harian Lepas atau para karyawan kontrak di PT X telah diatur melalui keputusan hasil mediasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung yang sesuai dengan aturan dalam Undang - Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut :

1. Pemerintah dalam hal ini kementerian Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial termasuk Dinas Ketenagakerjaan tingkat Kabupaten/Kota hendaknya mencari solusi untuk mengatasi minimnya konsiliator, arbiter dan mediator di Instansi ketenagakerjaan setiap daerah. Hal ini agar supaya setiap pihak yang ingin menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di tingkat Instansi ketenagakerjaan dapat memperoleh pilihan jalur penyelesaian sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Mediator dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung yang menjadi fasilitator mediasi penyelesaian perselisihan antara karyawan kontrak dengan perusahaan hendaknya selalu mendorong para pihak untuk mendaftarkan perjanjian bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial guna

memperoleh akta bukti pendaftaran agar perjanjian bersama tersebut memiliki kekuatan hukum tetap.

3. Kepada pihak tenaga kerja dan pengusaha yang berselisih hendaknya dapat menghadiri panggilan sidang konsiliasi dan dapat menyediakan data-data yang terkait dengan perselisihan secara cepat, sehingga tidak menghambat jalannya proses konsiliasi.

