

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah diuraikan mengenai hasil analisis penulisan pada bab-bab sebelumnya maka pada bab ini akan dipaparkan kesimpulan sekaligus menegaskan kembali jawaban terhadap rumusan masalah yang akan dikaji. Pemaparan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Pertimbangan hukum hakim dalam Putusan Nomor 262/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn adalah sebagai berikut:
 - a. Status hubungan kerja antara Saelan Hasanuddin dengan PT. Tolan Tiga Indonesia sesuai dengan hukum ketenagakerjaan adalah Saelan Hasanuddin merupakan Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT. Tolan Tiga Indonesia dikarenakan usia Saelan Hasanuddin pada saat melamar pekerjaan di PT. Tolan Tiga Indonesia sudah mencapai 65 Tahun yang berarti usia Saelan Hasanuddin sudah tidak dapat dikatakan sebagai usia produktif lagi.
 - b. Pemutusan hubungan kerja terhadap Saelan Hasanuddin sudah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sebagaimana Hubungan Kerja antara Saelan Hasanuddin dengan PT. Tolan Tiga Indonesia mendasarkan perjanjian kerja tertanggal 15 Agustus 2015 menyatakan bahwa Hubungan kerja antara keduanya berakhir di tanggal 17 Agustus 2016.

- c. Hak-hak Saelan Hasanuddin ketika terjadi Pemutusan Hubungan Kerja sudah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya Perjanjian Bersama antara Saelan Hasanuddin dengan PT. Tolan Tiga Indonesia yang telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial Kota Medan dan telah mendapatkan akta pendaftaran perjanjian bersama dengan Nomor 1015/Bip/2017/PHI dan hak-hak Saelan Hasanuddin juga telah dibayarkan dengan jumlah Rp 7.929.693,00 (Tujuh Juta Sembilan Ratus Dua Puluh Sembilan Ribu Enam Ratus Sembilan Puluh Tiga Rupiah) yang dibayarkan ke Rekening Bank Mandiri dengan Nomor 1050010681500 atas nama Saelan Hasanuddin sehingga walaupun hubungan kerja antara Saelan Hasanuddin dengan PT. Tolan Tiga telah berakhir tetapi hak-hak Saelan Hasanuddin tetap dibayarkan.
- d. Perjanjian Bersama yang dilakukan antara Saelan Hasanuddin dengan PT.Tolan Tiga Indonesia terdapat pelanggaran, yaitu pada poin d yang menyatakan bahwa para pihak tidak diperbolehkan lagi membawa permasalahan ini ke pengadilan dengan ditandatanganinya perjanjian bersama ini dikarenakan dengan adanya perjanjian bersama ini, pengaturan mengenai hak yang didapatkan oleh Saelan Hasanuddin telah diselesaikan.
2. Bentuk pertanggungjawaban hukum terhadap pelanggaran sesuai dengan putusan Nomor 262/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn terhadap para

pihak yang bersengketa. Pihak yang bersengketa dalam Putusan Nomor 262/Pdt.Sus-PHI/2018/PN Mdn adalah Saelan Hasanuddin dan PT. Tolan Tiga Indonesia. Saelan Hasanuddin terbukti melanggar perjanjian bersama poin d sehingga ia harus mempertanggungjawabkan perbuatannya yang telah melanggar perjanjian bersama. Bentuk pertanggungjawaban yang didapatkan oleh Saelan Hasanuddin adalah Pertanggungjawaban Individu, yaitu pertanggungjawaban seorang individu terhadap pelanggaran yang dilakukannya sendiri. Bentuk pertanggungjawaban hukum ini selanjutnya menimbulkan akibat hukum yang harus ditanggung oleh Saelan Hasanuddin yaitu Pemberlakuan Perjanjian Bersama dengan Nomor 1015/BIP/2017/PHI bagi kedua belah pihak dan wajib dilaksanakan oleh keduanya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan, saran yang diutarakan mengenai Pertanggungjawaban Hukum pada Pelanggaran Perjanjian Bersama dalam Perjanjian Bipartit pada pokoknya adalah:

1. Kepada kedua belah pihak khususnya pekerja sebaiknya sebelum membuat perjanjian bersama melalui perundingan bipartit terlebih dahulu mempelajari mengenai peraturan ketenagakerjaan agar dalam membuat perjanjian bersama melalui perundingan bipartit baik pekerja maupun pengusaha dapat mengetahui hak dan kewajiban masing-masing

sehingga diantara kedua belah pihak tidak merasa hak dan/atau kewajibannya terlanggar.

2. Kepada kedua belah pihak khususnya pekerja, dikarenakan perundingan bipartit memiliki waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak terjadinya perselisihan dan waktu tersebut tidak cukup digunakan untuk mempelajari peraturan di bidang ketenagakerjaan lebih baik perjanjian bersama dilakukan dengan cara perundingan melalui mediasi atau konsiliasi yaitu perundingan dengan bantuan dari mediator atau konsiliator dikarenakan baik mediator dan konsiliator memiliki pengalaman dan pengetahuan di bidang ketenagakerjaan, khususnya apabila terjadi perselisihan terkait hubungan kerja.

