

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Menurut hukum ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang disepakati secara lisan memiliki keabsahan yang kuat, asalkan mematuhi persyaratan sahnya perjanjian kerja yang diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan serta UU Cipta Kerja. Dalam konteks perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dibuat secara lisan, konsekuensinya adalah berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Dalam hal ini, pengusaha diwajibkan untuk secara resmi mengangkat pekerja sebagai karyawan dengan mengeluarkan surat pengangkatan. Pembatasan upah dapat ditetapkan dalam perjanjian kerja dan mengikat secara hukum bagi para pihak yang terlibat, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Apabila isi perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka perjanjian tersebut dianggap batal dan tidak sah serta tidak mempunyai akibat hukum.
2. Kelemahan dari perjanjian lisan adalah karena tidak disepakati secara tertulis ketentuan - ketentuan yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja maka ketentuan tersebut dibuktikan oleh kehendak Para Pihak maka Majelis Hakim dalam Putusan Pengadilan Negeri Mamuju No. 2/PDT.SUS-PHI/2018/PN menghukum Tergugat II untuk membayar 2 kali lipat hak - hak Penggugat sebab pemutusan kerja yang dilakukan dengan ancaman adalah tidak relevan dan tidak bisa

dibuktikan karena Penggugat atas kehendaknya bersedia untuk mengikuti ketentuan – ketentuan atau kebijakan Perusahaan yang berakibat Pemutusan hubungan kerja. Menghitung besaran pesangon yang dibayarkan tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, sebagaimana dalam kasus pada tahun 2018 tersebut, maka hukum positif yang berlaku adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan Jo. UU Ketenagakerjaan.

Dapat disimpulkan bahwa awal mulanya Penggugat dinyatakan sah bekerja berdasarkan SK, yaitu mulai dari Tahun 2011 sampai dengan 2017, maka Penggugat telah bekerja kurang lebih selama 6 Tahun. Sehingga rumusan perhitungan pesangonnya berdasarkan ketentuan Pasal 22 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Kep-150/Men/2000 Tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja Dan Ganti Kerugian Di Perusahaan, yaitu: masa kerja 6 tahun atau lebih mendapatkan 7 bulan upah.

B. Saran

1. Penulis menyarankan kepada seluruh pekerja baik buruh dan pengusaha agar untuk sesuai dengan perjanjian yang telah di buat dan di tetapkan agar tidak terjadi tumpang tindih dan konflik kedepanya.
2. Penulis menyarankan dalam hal pelaksanaan dan aturan harus selayaknya sesuai dengan yang ada dan di atur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Nur Hana Oktaviani, 2024

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA ATAS PEMBAYARAN UPAH DI TINJAU DARI PRINSIP KEADILAN (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Mamuju No. 2/PDT.SUS-PHI/2018/PN. Mam)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Hukum, Magister Hukum

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.repository.upnvj.ac.id]