

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Dari pembahasan atas permasalahan tersebut, penulis menarik kesimpulan yaitu :

1. Peran Pengawas Ketenagakerjaan adalah untuk memberikan “kepastian hukum ketenagakerjaan”. Dalam upayanya menjamin kepastian hukum itu Pengawas Ketenagakerjaan mengeluarkan nota penetapan ulang yang harus ditaati sebagai tatanan pemaksa bagi pekerja dan pengusaha dalam menjamin keberlangsungan berjalannya norma ketenagakerjaan demi terwujudnya pembangunan ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan pembangunan nasional yang diarahkan untuk mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya ketertiban dan menjamin kepastian hukum ketenagakerjaan.
2. Perjanjian Bersama harus memberikan manfaat bagi semua pihak, baik pengusaha maupun buruh. Hal ini penting sekali dalam rangka pemenuhan hak-hak buruh dan jaminan kepastian usaha/bisnis bagi pengusaha. Perjanjian Bersama ini menimbulkan akibat hukum, menimbulkan hak dan kewajiban dan apabila kesepakatan itu dilanggar maka akan ada akibat hukum, si pelanggar dapat dikenakan akibat hukum atau sanksi.
3. Sebagai sarana pembaharuan, maka hukum ketenagakerjaan harus mampu menyalurkan arah kegiatan hubungan industrial yang produktif. Hukum ketenagakerjaan harus mampu mengatur, membina dan mengawasi segala kegiatan yang berhubungan dengan tenaga kerja sehingga dapat terpelihara adanya keadilan untuk semua pihak baik pengusaha maupun buruh. Oleh karena itu Pengawas Ketenagakerjaan perlu mengutamakan pendekatan “preventif edukatif” yaitu merupakan kegiatan pembinaan sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasehatan teknis dan pendampingan sehingga penerapan norma hukum ketenagakerjaan dapat memberikan “manfaat” kepada semua pihak baik pengusaha maupun pekerja.

V.2 Saran-Saran

Beberapa saran-saran yang bisa penulis sampaikan untuk Pengawas Ketenagakerjaan dan Pengusaha dalam Tesis ini adalah :

1. Bagi Pengawas Ketenagakerjaan sebaiknya lebih mengupayakan upaya “pembinaan” preventif edukatif. Pembinaan ini bertujuan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan serta pemahaman atas norma ketenagakerjaan yang berlaku. Pembinaan dapat dilakukan melalui kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan. Pembinaan dapat dilakukan kepada pengusaha, pekerja/buruh, pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pengurus organisasi pengusaha, dan pihak lain yang terkait.
2. Bagi pengusaha dalam hal ini Sdr. Ahmad Zainal Mahrudi sebaiknya bisa melakukan koordinasi dan berkonsultasi dengan dinas ketenagakerjaan Provinsi Kalimantan Timur sebelum melakukan kesepakatan dalam Perjanjian Bersama dengan pekerja. Koordinasi dan konsultasi ini perlu sekali supaya tidak ada multipersepsi dalam pelaksanaan Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan Nomor : 23/PPK-NKJ/ IX/2014, tanggal 26 September 2014. Sehingga Sdr. Ahmad Zainal Mahrudi sebagai pengusaha tidak menderita kerugian materiil dan immaterial. Kerugian materiil karena uang yang dikeluarkan untuk pembayaran uang penggantian hak dan tali asih jauh lebih besar dari uang yang ditetapkan dalam Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan tersebut. Selain itu juga kerugian immaterial berupa rusaknya nama baik Sdr. Ahmad Zainal Mahrudi sebagai pengusaha.
3. Bagi Pemerintah sebaiknya ada reformasi hukum ketenagakerjaan, dalam hal ini menjembatani antara norma hukum tentang tata cara pengawasan ketenagakerjaan dan penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial. Hal ini dilakukan dengan membuat mekanisme “perangkat hukum positif” yang mengatur dimana “eksekusi” atas Nota Penetapan Ulang Pengawas Ketenagakerjaan seharusnya bisa dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial.
4. Bagi Pemerintah sebaiknya fungsi dan peran pengawasan ketenagakerjaan di daerah perlu direvitalisasi dengan cara peningkatan kualitas dan kuantitas Pengawas Ketenagakerjaan. Kualitas Pengawas Ketenagakerjaan ditingkatkan dengan cara pelatihan dan pendidikan tentang norma hukum ketenagakerjaan.

Sedangkan kuantitas atau jumlah Pengawas ketenagakerjaan perlu ditambah terutama di daerah-daerah yang padat industri dan rawan konflik hubungan industrial.

