

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan dan penulisan yang penulis bahas, serta data-data yang telah dikumpulkan dalam skripsi ini bahwa dimana bentuk dari perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas yang tidak mendapatkan upah adalah sebagai berikut :

1. Perlindungan hukum yang dapat diterapkan dan dilakukan terhadap pekerja harian lepas yang tidak mendapat upah adalah perlindungan hukum secara *preventif* dan *represif*. Perlindungan hukum secara *preventif* yang dapat dilakukan pekerja harian lepas adalah lebih teliti dalam melakukan atau membuat kesepakatan dalam perjanjian kerja dengan pemberi kerja. Jika melihat ada poin-poin yang hilang dalam unsur hak dan kewajiban pekerja dan pemberi kerja maka dapat diperundingan kembali dengan pemberi kerja. Dengan berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan

dilanjutkan Pasal 12 ayat (3) Kepmen No.100 Tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang berbunyi daftar pekerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) disampaikan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak mempekerjakan pekerja/buruh. Dan perlindungan hukum secara *represif* yang dapat dilakukan pekerja harian lepas yang tidak mendapatkan upah adalah dengan melakukan perundingan *bipartit* dan perundingan *tripartit*.

2. Perundingan *bipartit* adalah perundingan yang melakukan pendekatan terlebih dahulu secara bermusyawarah dengan pemberi kerja dan mencapai kesepakatan bersama. Tetapi jika tidak tercapai kesepakatan maka dapat dihadirkan pihak ketiga yang disediakan oleh dinas yang berwenang dan bertanggung jawab. Sebagai penengah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, atau bisa

disebut perundingan *tripartit*. Jika didalam perundingan *bipartit* dan perundingan *tripartit* tidak mencapai kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja, maka dapat dilakukan upaya hukum secara litigasi melalui pengadilan hubungan industrial di pengadilan negeri setempat. Dengan salah satu pihak membuat gugatan dan mengajukan gugatan tersebut ke pengadilan dengan melampirkan hasil risalah bahwa telah dilakukan perundingan dan gagal. Tata cara dan syarat-syarat gugatan ke pengadilan hubungan industrial baik mengenai perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja maupun perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan menurut UU PPHI adalah sama, yaitu harus melalui proses mediasi, konsiliasi atau arbitrase terlebih dahulu berhubung dalam pengajuan gugatan tersebut wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Bila tidak, hakim wajib mengembalikan gugatan tersebut pada penggugat.

Gugatan meliputi tingkat pekerja/buruh bekerja atau tempat perusahaan berada.

4.2 Saran

1. Bagi pekerja, baik pekerja harian lepas maupun tetap yang akan melakukan atau pembuatan perjanjian kerja baik dalam perjanjian kerja waktu tertentu maupun perjanjian kerja waktu tak tentu harus lebih memperhatikan poin-poin yang terkandung didalam isi perjanjian kerja tersebut. Harus tertulis jelas mengenai hak dan kewajiban dari masing-masing pihak agar jika nanti terjadi perselisihan maka akan dapat cepat terselesaikan. Tetapi jika telah terjadi perselisihan hubungan industrial, maka pekerja dapat mengupayakan melalui perundingan *bipartit* kemudian dilanjutkan ke perundingan *tripartit*.
2. Bagi pemberi kerja seharusnya lebih mementingkan poin dari hak dan kewajiban pekerja. Karena pekerja merupakan manusia yang membutuhkan upah demi

- kelangsungan hidup. Bukan berarti pemberi kerja dapat melakukan kesewenangan dalam memberikan pekerjaan dan pengupahan yang dikarenakan pemberi kerja yang memberikan pekerjaan. Untuk itu pemberi kerja harus memasukan inti dari poin-poin akan masing-masing pihak didalam isi perjanjian kerja yang akan dibuat.
3. Bagi pemerintah, seharusnya berperan penting dalam dunia hubungan industrial ini. Karena masih banyak pihak pekerja yang hak-haknya tidak terpenuhi oleh pemberi kerja. Untuk itu pemerintah dapat membantu dengan melakukan penyuluhan maupun sosialisasi kepada masyarakat yang akan atau telah melakukan pekerjaan dikemudian hari. Agar lebih berhati-hati dalam melakukan atau membuat kesepakatan dengan pemberi kerja.