

BAB IV

PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban dari permasalahan dalam tesis ini setelah dianalisa akan ditemukan jawaban yang terbingkai dalam kesimpulan ini. Saran merupakan masukan kritikan dan digunakan untuk kesempurnaan dari tulisan ini.

4.1 Kesimpulan

Bersadarkan analisa yang mendasarkan pada bahan hukum dan teori yang telah digunakan dalam penelitian ini akan disimpulkan sebagai berikut:

1. Para pihak dapat menentukan sendiri proses penyelesaian perselisihannya atau dengan kata lain perselisihan tersebut dapat diselesaikan sendiri oleh para pihak tersebut. Para pihak dapat menghadirkan pihak ketiga dalam proses penyelesaian perselisihannya ketika para pihak tidak dapat menyelesaikannya sendiri. Pihak ketiga yang dihadirkan merupakan forum resmi yang memiliki wewenang untuk menyelesaikan sengketa/perselisihan yaitu lembaga peradilan melalui UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI dengan latar belakang bahwa Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, sedangkan di era industrialisasi ini masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan

industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Dengan diundangkannya UU PPHI diharapkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dapat diwujudkan.

2. Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui kombinasi Mediasi-Arbitrasi memiliki kontribusi dalam peranan penyelesaian sengketa dalam bidang hukum acara perdata, khususnya pada kebijakan hukum penyelesaian sengketa hubungan industrial. Konsep penyelesaian sengketa ini diharapkan dapat memberikan konsep baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga pihak yang berkepentingan/yang bersengketa mendapatkan putusan yang *win-win solution* dan berkepastian hukum. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai peradilan khusus yang berada di bawah lingkungan peradilan umum yang dibentuk bersamaan dengan adanya UU PPHI pada kenyataannya tetap menuai kritik dan permasalahan. Masalah penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial dianggap masih belum memfasilitasi hak pekerja. Para pekerja mengharapkan adanya aturan yang tepat untuk mengatur lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial yang dapat mewujudkan sistem penyelesaian yang memenuhi kriteria cepat, sederhana, berbiaya murah, sehingga diperlukan kebijakan hukum untuk menyelesaikannya.

4.2 Saran

1. Penempatan pemerintah dalam hal ini sebagai pengawas dalam setiap penyelenggaraan hubungan industrial yang terjadi untuk menjadikan fungsi

pengawasan sesuai normatif yang digariskan dalam kaidah hukum yang mengaturnya, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

2. Memperhatikan hubungan industrial Pancasila sebagaimana selaras dengan kehidupan berbangsa dan bernegara dalam mencapai tujuan bernegara yang berdasarkan Pancasila hendaknya setiap perselisihan yang terjadi dalam hubungan industrial lebih mengedepankan asas keempat dalam sila Pancasila untuk mencapai kemufakatan.
3. Penyelesaian perselisihan berdasarkan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja dan Pengusaha Melalui Kombinasi Mediasi - Arbitrase sebagai alternatif perlu diperhatikan dan dikembangkan serta disosialisasikan untuk meminimalisir terjadinya sengketa di pengadilan.