

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Sesuai tujuannya, Perjanjian Kerja Bersama seharusnya dapat mengupayakan perdamaian antara pekerja dan pemberi kerja serta menjamin terlaksanannya hak-hak pekerja dari perusahaan. Dalam persoalan ini, terdapat dua sudut pandang yang berbeda dari pihak Tergugat dan Penggugat dimana Tergugat merasa bahwa Penggugat tidak menjalankan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai dengan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama, sedangkan Penggugat hanya fokus pada tuntutan terkait pemberian bantuan hak cuti tahunannya saja. Dalam putusan ini, peneliti menyimpulkan bahwa Majelis Hakim telah memberikan perlindungan hukum terhadap Penggugat yang merasa dirugikan karena adanya hak yang tidak dibayarkan oleh Tergugat selaku perusahaan pemberi kerja. Hal ini dibuktikan dengan dimenangkannya gugatan Penggugat, yang artinya Majelis Hakim berkeyakinan bahwa pembuktian Penggugat di dalam persidangan adalah sebuah kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

2. Pertimbangan Majelis Hakim pada putusan nomor 212/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Jkt.Pst, menyatakan bahwa eksepsi Tergugat yang menyebutkan Bantuan Cuti Tahunan diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan tidak berbanding lurus dengan yang telah diatur dalam Pasal 54 ayat (1) dan (2) Perjanjian Kerja Bersama, dimana didalamnya Bantuan Cuti Tahunan merupakan bantuan yang dikecualikan dari jenis bantuan perusahaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, Peneliti berkesimpulan bahwa pertimbangan Majelis Hakim telah berpedoman kepada Perjanjian Kerja Bersama PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Periode Tahun 2020-2022 dan memberikan kepastian serta perlindungan hukum penuh bagi penggugat selaku pekerja.

## **B. Saran**

### **1. SERIKAT PEKERJA**

Serikat Pekerja sebagai wadah bagi aspirasi pekerja yang juga sebagai penjamin hak-hak pekerja seharusnya memiliki kekuatan lebih untuk mendorong dan mengupayakan terjadinya upaya hukum non-litigasi seperti bipartit dan tripartit terhadap persoalan perselisihan hak ini guna terciptanya kedamaian. Selain itu, Serikat Pekerja seharusnya memberikan pendampingan kepada pekerja terhadap persoalan hukum yang dihadapi.

### **2. PERUSAHAAN**

Perusahaan selaku pemberi kerja dan sebagai pihak yang menandatangani Perjanjian Kerja Bersama seharusnya mengikuti prosedur yang diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama dan mau terbuka untuk berdiskusi secara

internal perusahaan terkait perselisihan hak yang terjadi, sehingga persoalan yang sederhana ini tidak meluas dan menjadi persoalan nasional. PT Asuransi Jiwasraya (Persero) seharusnya terbuka jika ada perubahan ketentuan-ketentuan terkait dengan Perjanjian Kerja Bersama dan dapat disosialisasikan kepada pekerja, sehingga tidak ada kesalahpahaman antara pekerja dan perusahaan selaku pemberi kerja.

### 3. REGULATOR

Peraturan ketenagakerjaan sudah memadai dan memberikan kepastian hukum, namun sampai saat ini belum ada lembaga yang mengawasi dan mengontrol terkait keterlaksanaannya Perjanjian Kerja Bersama, sehingga dalam praktiknya masih banyak perselisihan-perselisihan hak antara pekerja dan perusahaan pemberi kerja akibat tidak dijalankannya Perjanjian Kerja Bersama oleh perusahaan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar kedepannya Dinas Ketenagakerjaan memiliki lembaga khusus yang memantau terlaksananya Perjanjian Kerja Bersama pada tiap-tiap instansi perusahaan yang terdaftar, sehingga tercipta jaminan bahwa Perjanjian Kerja Bersama dapat memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap pekerja.