

BAB IV

PENUTUP

A. SIMPULAN

1. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 50 yang dimaksud “Perjanjian Kerja” adalah hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pemutusan hubungan kerja dapat mengakibatkan pihak pengusaha atau majikan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian kepada pekerja atau buruh. Penggugat adalah tenaga pendidik yang telah bekerja pada sekolah di kota Padang Sumbar sebagai Guru kontrak berdasarkan perjanjian kontrak kerja yang telah ditandatangani terhitung sejak 1 Januari 2009 dengan jabatan terakhir sebagai Guru Bidang Studi Pendidikan Agama Islam Rp 1.640.000 / bulan, namun sejak bulan Juli 2017 s/d Mei 2018 Penggugat menerima gaji sesuai dengan jam mengajar Penggugat; Penggugat telah mengajukan surat gugatan tertanggal pada tanggal 12 Desember 2018 Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang di bawah Register Nomor 19/Pdt.Sus-PHI/2018/PNPdg.
2. Pertimbangan Putusan Hakim Mengenai Hak-Hak Perkerja yang didapatkan oleh Guru Honor Akibat Pemutusan Kerja Secara Sepihak Berdasarkan Putusan No. 19 Pdt. Sus– Phi/2018/PN. Padang Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak atas Pemutusan Kerja kepada Penggugat secara tunai dan

sekaligus sebesar Rp.34.616.270,- (Tiga Puluh Empat Juta Enam Ratus Enam

Belas Ribu Dua Ratus Tujuh PuluhRupiah) Dengan rincian sebagai berikut :

- Uang pesangon 1 x 9 bulan x Rp. 2.119.067 = Rp. 19.071.603
- Uang penghargaan masa kerja 4 x Rp. = Rp. 8.476.268
- 2.119.067 +
- Rp. 27.547.871,-**
- Uang perumahan serta pengobatan dan = Rp. 4.132.180,-
perawatan 15% x Rp.27.547.871,
- Cuti yang belum dibayarkan sebesar 12/25 x = Rp. 1.017.152,-
Rp.2.119.067,-
- Kekurangan THR tahun 2018 sebesar = Rp. 1.919.067,
- Total = Rp. 34.616.270**

B. Saran

1. Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan agar di dalam peraturan perundang-undangan lebih rinci lagi dengan mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, sehingga memperkecil terjadinya perselisihan hubungan industrial. Selain itu, instansi yang terkait di bidang ketenagakerjaan juga lebih memperdalam fungsi pengawasannya.
2. Pengusaha diharapkan lebih menaati ketentuan peraturan perundangundangan tentang ketenagakerjaan yang mengatur mengenai hubungan kerja dan pemutusan hubungan kerja, sehingga tidak terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja di kemudian hari. Serta mengangkat karyawan yang telah bekerja selama 3 tahun menjadi karyawan tetap sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 59 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Bagi pekerja sebaiknya bekerja lebih hati-hati dan mengikuti peraturan di perusahaan, sehingga memperkecil kemungkinan pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungankerja.