

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan peneliti diatas, peneliti menarik kesimpulan guna menjawab perumusan masalah yang telah peneliti paparkan sebelumnya dengan uraian sebagai berikut.

1. Penerapan hukum penyelesaian sengketa tentang penentuan Upah Minimum Kota (UMK) baik antara perusahaan dengan pemerintah melalui Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN) sudah sesuai penerapannya berdasarkan asas-asas yang melandasinya. Yaitu diantaranya asas praduga *rechmatig*, asas pembuktian bebas, asas keaktifan hakim dan asas putusan pengadilan mempunyai kekuatan mengikat.
2. Mekanisme penentuan upah minimum Kota (UMK) di Kota Batam yang ditindak lanjuti dengan penerbitan surat keputusan wali kota Batam telah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja baik melalui sarana perundang-undangan atau sarana perjanjian (preventif) maupun menempuh jalur Peradilan Umum (represif). Sebagaimana penentuan upah minimum kota mengacu pada tingkat kebutuhan hidup layak (KHL) yang diputuskan melalui dewan pengupahan yang merupakan representasi dari pekerja, pengusaha dan pemerintah. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja mengenai upah minimum Kabupaten/Kota telah diterapkan dengan meninjau inflasi yang telah merefleksikan jumlah kebutuhan hidup layak (KHL) yang sudah dilakukan kajian oleh dewan pengupahan daerah. Faktor inflasi dan pertumbuhan ekonomi yang dijadikan patokan adalah

menggunakan angka nasional, Sebagaimana telah diterapkan dalam Mekanisme penyelesaian perselisihan penentuan upah minimum Kabupaten/Kota yang telah memperhatikan hak pekerja didalamnya

B. Keterbatasan

Dalam menyusun penelitian ini peneliti menemui berbagai keterbatasan antara lain;

1. Keterbatasan penulis dalam pengumpulan data yang tidak sempurna dikarenakan waktu penelitian yang sangat terbatas.
2. Keterbatasan bahan pustaka, tempat peneliti melakukan penelitian (kota Batam)

C. Rekomendasi

Menurut penulis diperlukan peningkatan peran Pemerintah dalam memfasilitasi dialog, komunikasi, dan negosiasi untuk mendorong hubungan yang baik antara pengusaha dengan pekerja, dan juga perlunya peningkatan kualitas sumber daya manusia serta yang terkait dengan proses pengawasan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam pengawasan bertujuan untuk mencegah terjadinya praktek-praktek penyelewengan peraturan-peraturan yang dapat merugikan hak pekerja. Di sisi lain, peningkatan kualitas sumberdaya manusia dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diperlukan dalam rangka meningkatkan kepastian hubungan industrial.