

## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1. Kesimpulan

1. Pemerintah Kota Surabaya dalam melakukan rekrutmen Tenaga Kontrak harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian baik secara materiil dan formil, dalam pelaksanaan hubungan Industrial dilingkungan Pemerintah Kota Surabaya harus berpedoman pada ketentuan yang diatur dalam Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukumnya, dampak tidak terpenuhinya syarat materiil dan formil dalam perjanjian kerja antara Pemerintah Kota Surabaya dan Tenaga Kontrak menjadikan perjanjian kerja *tidaksah* yang berakibat perjanjian kerja menjadi *batal demi Hukum*.
2. Dalam pelaksanaan hubungan industrial ada perselisihan dan upaya hukum dari pekerja kontrak langkah yang harus dilakukan oleh Pemerintah Kota Surabaya adalah Wajib mengupayakan penyelesaian secara bipartit melalui musyawarah untuk mencapai mufakat, penekanan terhadap prinsip ini sangat beralasan karena bagaimanapun musyawarah adalah jalan terbaik bagi para pihak untuk menyelesaikan setiap permasalahan atau perselisihan yang dihadapi, sedapat mungkin para pihak menghindarkan penyelesaian melalui pengadilan, ada pepatah “*menang jadi arang, kalah jadi abu*”, hal ini berkaitan : Pertama, masalah waktu, tenaga dan biaya;

kedua : masih adanya “ citra buram pengadilan” dinegeri ini dan  
ketiga : selalu ada rasa ketidakpuasan terhadap putusan hakim dari  
pihak yang kalah untuk selalu melakukan upaya hukum, sehingga  
sedapat mungkin para pihak mengupayakan penyelesaian  
permasalahan diluar pengadilan secara bipartit, apabila upaya  
perundingan bipartit benar-benar gagal, baru menempuh  
penyelesaian sesuai prosedur yang diatur dalam Undang – undang  
Penyelesaian Hubungan Industrial (UUPHI).

#### **4.2. Saran.**

1. Setiap Kebijakan dan keputusan/tindakan yang diambil Pemerintah didasarkan pada landasan hukum yang jelas dan kuat disamping tidak melanggar hukum, Pemerintah Kota Surabaya segera melakukan perbaikan Surat perjanjian Kerja (Surat Perintah Kerja) berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan sebagai wujud menciptakan pemerintahan yang baik dan harmonis, diantaranya menerapkan peraturan yang benar-benar memberikan perlindungan tenaga kerja secara utuh, kemudian melaksanakan dan mengawasi secara baik dengan komitmen yang tinggi.
2. Membuat Peraturan Walikota tentang Ketenagakerjaan tenaga kontrak sebagai acuan pelaksanaan Hubungan Industrial dilingkungan Pemerintah Kota Surabaya, sebagai langkah antisipatif pelaksanaan dilapangan maupun antisipatif dalam mekanisme Hukum terutama dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).