

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penjelasan sebagaimana telah diuraikan di dalam pembahasan tersebut di atas maka dalam hal ini dapat ditarik suatu kesimpulan yaitu :

1. Pengaturan Perjanjian Kerja dalam perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana di ubah menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ada beberapa pasal yang di ubah dan di tambah, seperti pada Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, Pasal 59, Pasal 60 dan Pasal 61. Pengaturan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Juncto Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja menimbulkan pengertian ganda sekaligus perbedaan tafsir dalam merumuskan tentang pekerjaan kontrak, apakah menurut jangka waktunya atau menurut selesainya pekerjaan. Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 56 ayat (2) dan Pasal 59 ayat (2). Pada Pasal 56 ayat (2a), kurang memberikan kejelasan yang cukup, yakni : “Perjanjian kerja waktu tertentu didasarkan atas jangka waktu”, hal ini memberi potensi penafsiran yang luas, di mana ketentuan Pasal 56 ayat (2a), tidak mempermasalahkan, apakah pekerjaan bersifat tetap, atau tidak tetap, hal ini dapat menimbulkan ketidakpastian hukum.
2. Pengaturan perjanjian kerja dalam perspektif *ius constituendum* di Indonesia Pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2), jo. Pasal 59 ayat (1), ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pengaturan kedua ketentuan tersebut,

mengundang potensi penafsiran yang berbeda. Di mana Pasal 56 ayat (2), tidak mempersoalkan apakah pekerjaan yang diperjanjikan merupakan pekerjaan yang bersifat tetap atau tidak tetap, khususnya ketentuan Pasal 56 ayat (2a), yang menyatakan bahwa perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu. Perlindungan hukum kepada pekerja, khususnya mengenai PKWT, belum sesuai dengan *prinsip equality before the law*, dan *the rule of law* yang berbasis keadilan

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat diberi rekomendasi sebagai berikut :

1. Hendaknya Pemerintah harus berperan aktif dalam mensosialisasikan penafsiran pasal demi pasal yang diubah agar tidak menimbulkan perselisihan hubungan Industrial atas penafsiran yang berbeda. Sosialisasi kepada pengawas ketenagakerjaan, praktisi Human Resource, dan juga para pimpinan Serikat Pekerja.
2. Hendaknya perlindungan hukum bagi para pekerja dalam perjanjian kerja kontrak (PKWT) apabila dilihat dari undang-undang yang mengatur, sudah cukup melindungi, tetapi dalam hal pengawasan dari pihak pemerintah perlu ditingkatkan agar supaya segala sesuatu yang ada dalam undang-undang yang berfungsi untuk melindungi hak hak pekerja dapat di terapkan secara menyeluruh tanpa ada yang terlewatkan.
3. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sangat jelas merugikan bagi pekerja, karena dengan system kerja kontrak yang terus menerus sangat kecil bagi pekerja untuk dapat diangkat menjadi karyawan tetap. Terkait dengan hak- hak pekerja kemungkinan kecil untuk dilaksanakan sesuai

ketentuan oleh pemberi kerja seperti, upah sesuai dengan minimum yang berlaku di suatu Provinsi, Kabupaten, Kota yang berlaku, pemenuhan jaminan sosial yaitu kepesertaan BPJS Kesehatan untuk jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan untuk jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari program :

- a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Program Jaminan Kematian
- c. Program Jaminan Har Tua
- d. Program Jaminan Pensiun

4. Untuk sanksi bagi perusahaan sebagai Pemberi Kerja terkait pencatatan Pekerja Waktu Tertentu (PKWT) kepada pemerintah agar lebih tegas dalam memberikan perlindungan hukum agar tidak terjadi permasalahan yang sangat merugikan bagi pekerja ketika hubungan bekerja berakhir dan tentunya akan ada pengaduan ke Dinas tenaga Kerja setempat, namun untuk penegakan hukum terkait pencatatan pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dinilai sangat lemah.