

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan suatu kesepakatan yang bagaimanapun juga dalam pembuatannya wajib memenuhi syarat-syarat suatu perjanjian yang diatur pada Pasal 1320 KUHPerdara yakni adanya kesepakatan, kecakapan para pihak yang membuatnya, adanya suatu sebab yang halal, dan juga adanya objek yang diperjanjikan. Sehingga apabila kita amati dari syarat-syarat perjanjian yang ada, maka PKWT meskipun pemberlakuannya tidak sesuai dengan ketentuan yang ada pada UU Ketenagakerjaan namun PKWT merupakan perjanjian yang sah selama tidak ada gugatan dari pekerja yang ditujukan pada perusahaan.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) merupakan suatu kesepakatan yang bagaimanapun juga dalam pembuatannya wajib memenuhi syarat-syarat suatu perjanjian yang diatur pada Pasal 1320 KUHPerdara Dalam pengaturan PKWT pemerintah dianggap terlalu fokus pada kesejahteraan pekerja sehingga kurang memperhatikan kerugian yang dialami perusahaan sesuai dengan realita yang terjadi. Padahal kerugian perusahaan dapat berimbas juga pada pekerja sehingga meskipun pengaturan undang-undang tersebut dianggap menguntungkan pegawai juga dianggap merugikan pegawai apabila perusahaan tempatnya bekerja mengalami kerugian. Sehingga meskipun pemberlakuan pengulangan PKWT ini tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, namun hal ini tetap dianggap sebagai cara terbaik demi menekan kerugian perusahaan dan juga menekan angka



pengangguran dimasyarakat. Namun tentu saja dalam implikasinya perusahaan meski terpaksa melakukan pelanggaran terkait PKWT namun aspek-aspek penting seperti upah dan perlindungan lain terkait dengan kesejahteraan pekerja tetap harus dipatuhi. Apabila terjadi pelanggaran terkait dengan kesejahteraan buruh, maka perusahaan telah melakukan pelanggaran fatal.

4.2 Saran

1. Perlindungan hukum bagi pekerja dalam PKWT sudah diatur dalam UU Ketenagakerjaan, namun dikarenakan tidak tegasnya aturan yang mengatur mengenai sanksi jika mendapati perusahaan yang melanggar PKWT, seharusnya UU Ketenagakerjaan memberi sanksi yang cukup tegas, seperti sanksi administrasi ataupun sanksi pidana bagi perusahaan yang melanggar. Selain itu, pemerintah harus melakukan pengkajian ulang terhadap pengaturan PKWT pada UU Ketenagakerjaan sehingga tidak menimbulkan kerugian baik bagi pekerja maupun pengusaha dimana kerugian tersebut dapat berimbas pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada pekerja dan dapat meningkatkan jumlah pengangguran. Oleh sebab itu, pengaturan mengenai masa berlaku dan pengulangan PKWT pada UU Ketenagakerjaan harus dirubah agar menjadi lebih efisien dan lebih menguntungkan bagi pihak-pihak dalam perjanjian yakni pekerja dan juga pengusaha. Hal ini dikarenakan kerugian yang dialami perusahaan akan berimbas pada pekerja dan cenderung meningkatkan risiko terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
2. Sebaiknya, pengaturan mengenai PKWT bagi pekerja musiman dalam hal hak dan kewajibannya dimasukkan dalam BAB tertentu dalam UU Ketenagakerjaan dan Perda yang mengacu pada perubahan UU



Ketenagakerjaan dari daerah-daerah yang wilayahnya terdapat perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan PKWT musiman. Selain itu tidak ada perlindungan bagi perusahaan yang diatur pada UU Ketenagakerjaan. Sehingga sebaiknya untuk selanjutnya dapat diatur mengenai perlindungan hukum bagi perusahaan dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini sebagai usulan bagi pembuat undang-undang agar dapat memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur bahwa perusahaan dalam menjalankan usaha harus diawasi oleh Dinas Tenaga Kerja. Namun pada kenyataannya tugas pengawasan ini tidak dilakukan secara rutin. Fungsi dari pengawasan ini harus dijalankan secara rutin karena memang menjadi tugas pemerintah untuk melindungi warga negaranya. Terkait dengan adanya pelanggaran yang terus menerus dilakukan oleh perusahaan maka harus dicarikan solusinya agar dapat mempermudah kedua belah pihak. UU Ketenagakerjaan yang telah ada jika belum mengatur dengan cukup jelas, maka daerah tertentu yang memiliki permasalahan terkait dengan pelanggaran PKWT dapat membuat Perda khusus mengenai hal ini. Tidak setiap daerah memiliki permasalahan ketenagakerjaan yang sama. Untuk itu lebih baik jika ada peraturan daerah yang khusus mengatur tentang PKWT.



DAFTAR BACAAN

- Adonara, Firman, 2014, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan*, Bandung: Mandar Maju.
- Asyhadie, H. Zaeni dan Rahmawati Kusuma, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Jakarta Timur: Prenadamedia Group.
- Asyhadie, H. Zaeni, 2013, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Bambang, Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Fahrojih, Ikhwan, 2016, *Hukum Perburuhan*, Malang: Setara Press.
- Husni, Lalu, 2016, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Khakim, Abdul, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Uwiyono, Aloysius et.al, 2018, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Depok: Rajawali Pers.
- Wijayanti, Asri, 2018, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Amalia, Apri, “Analisis Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Hukum Perjanjian”, *USU Law Journal*, Volume 5, Nomor 1, Tahun 2017, hlm. 66-76.
- Mintarsih, Mimin, “Jaminan Sosial Bagi Pekerja Buruh Berlandaskan Falsafah Pancasila”, *Ptosiding Konferensi ke-2 P3HKI*, Oktober 2017
- Ikatan Hakim Indonesia, 2014, *Varia Peradilan* Nomor 339.
- Rosita, Ita dan TN Syamsyah, “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen”, *Jurnal Living Law* Volume 8, Nomor 2, Oktober 2016, hal. 115-127.





Wildan, Muhammad, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Hukum Khaira Ummah* Volume 12, Nomor 4, Desember 2017,hal 833-841

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Saputra, Apriadi Anggi , *Faktor-Faktor yang Menyebabkan Kurangnya Kesempatan Kerja dan Solusi Untuk Mengatasinya*, <https://apriadianggisaputra.wordpress.com/2013/01/28/faktor-faktor-yang-menyebabkan-kurangnya-kesempatan-kerja-dan-solusi-untuk-mengatasinya/>, diakses tanggal 19 November 2019.

Fajriah, Lily Rusna, *BPS: Jumlah Pengangguran di Indonesia Capai 6,87 Juta*, <https://ekbis.sindonews.com/read/1303706/33/bps-jumlah-pengangguran-di-indonesia-capai-687-juta-1525681109>, diakses tanggal 19 November 2019.