

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur secara tegas dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan diatur lebih jelas pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sesuai dengan ketentuan dalam pasal 184 dan 185 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja masih digunakan selama tidak bertentangan dengan peraturan lebih tinggi. Kedudukan hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menunjukkan bahwa hubungan kerja diatur secara legal di Indonesia. Pengaturan mengenai batasan maksimum masa berlakunya PKWT yang diatur sebelumnya pada pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tentang ketenagakerjaan yaitu pekerjaan PKWT memiliki jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang 1 kali maksimal jangka waktu 1 (satu) tahun, total dari batas waktu maksimum yang diatur pada undang-undang ketenagakerjaan yakni 3 (tiga) tahun, akan tetapi telah diubah berdasarkan pasal 81 angka 15 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, di undang-undang cipta kerja tidak diatur

mengenai jangka waktu namun diatur lebih khusus pada pasal 8 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 disebutkan bahwa perpanjangan jangka waktu maksimal PKWT yaitu 5 (lima) tahun, jika jangka waktu PKWT akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja, tidak ada ketentuan yang mengatur mengenai berapa kali perpanjangan dilakukan. Setelah jangka waktu maksimal PKWT dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tidak ada aturan yang jelas mengenai status pekerja, dalam hal ini pekerja yang sudah habis masa kerjanya tidak ada pengangkatan menjadi karyawan tetap dan pengusaha atau perusahaan tidak wajib mengangkat karyawan PKWT menjadi PKWTT. Ketentuan ini juga menimbulkan tantangan besar bagi pekerja yang terikat dalam PKWT, pekerja dalam PKWT sering kali menghadapi ketidakpastian jangka panjang terkait status pegawai. Ketidakseimbangan kedudukan antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan PKWT menciptakan kerentanan bagi pekerja dengan pengusaha memiliki kendali lebih besar atas kontrak kerja.

2. Upaya perlindungan hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia terwujud melalui beberapa mekanisme yang penting dalam regulasi ketenagakerjaan. Salah satu bentuk perlindungan utama yaitu pengaturan mengenai batasan maksimum masa berlakunya PKWT. Selain itu, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 menegaskan hak-hak dasar yang harus dijamin kepada pekerja dalam PKWT, seperti hak atas upah yang layak yang diatur pada pasal 88 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, cuti, jaminan sosial, dan perlindungan kesehatan. Perlindungan hukum juga melibatkan ketentuan-ketentuan yang mengatur prosedur penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja, untuk memastikan konflik dapat diselesaikan secara adil sesuai dengan hukum yang berlaku. Berdasarkan Pasal 81 angka 17 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta kerja yang mengatur bahwa dalam hal PKWT berakhir, maka pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh tersebut. pemenuhan terhadap hak-hak pekerja dengan status PKWT Undang-Undang Cipta Kerja memberikan kerangka hukum yang jelas untuk memastikan penggunaan PKWT secara adil dan melindungi kepentingan pekerja. Jika terjadi sengketa ketenagakerjaan yang menyangkut PKWT maka hak dari pekerja untuk melakukan upaya melalui perundingan bipartit yang merupakan penyelesaian sengketa antara pengusaha dengan pekerja namun jika tidak mencapai kesepakatan makna dilakukan proses tripartit yakni penyelesaian sengketa antara pengusaha dan pekerja yang di mediasi oleh mediator dari dinas ketenagakerjaan, namun jika sudah dilakukan bipartit dan tripartit tetapi tidak mencapai kesepakatan upaya hukum terakhir nya yakni melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yakni lembaga yang berwenang memutus sengketa ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Untuk meningkatkan kedudukan serta perlindungan bagi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di Indonesia, langkah-langkah yang dapat diambil yaitu menambahkan peraturan yang terkait dengan pengangkatan pekerja PKWT menjadi pekerja tetap. Ini termasuk memperkuat regulasi yang mengatur PKWT dengan menetapkan batasan yang jelas terkait masa berlaku, upah yang layak, cuti, dan jaminan sosial bagi pekerja. Pentingnya memperkuat peran Pengawas Hubungan Industrial (PHI) dalam melakukan pengawasan aktif terhadap implementasi PKWT oleh perusahaan, untuk mencegah penyalahgunaan dan memastikan bahwa hak-hak pekerja tidak terabaikan. Selain itu, edukasi secara menyeluruh kepada pengusaha dan pekerja mengenai hak dan kewajiban dalam PKWT serta konsekuensi dari pelanggaran terhadap ketentuan yang ada, akan membantu meningkatkan kesadaran akan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan.
2. Penguatan perundingan bipartit dan perundingan tripartit antara pemerintah, pengusaha juga penting untuk merumuskan kebijakan yang lebih inklusif dan berkelanjutan dalam ketenagakerjaan. Dengan demikian, implementasi yang konsisten dan efektif dari upaya ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, stabil, dan berdaya saing tinggi bagi semua pihak yang terlibat dalam dunia kerja di Indonesia.