

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan diatas maka kesimpulan penulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaturan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah Dalam Undang-Undang Nomor 13 tersebut terdapat dua jenis perjanjian yang mengatur hubungan antara pekerja dengan pengusaha, yaitu Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Dalam ketentuan pada Pasal 51 Undang-Undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa perjanjian khususnya untuk waktu yang sudah ditentukan harus dibuat secara tertulis, hal ini memiliki tujuan untuk menjamin hal-hal tidak menguntungkan yang berhubungan dengan masa berakhirnya perjanjian kerja. Sehingga ketentuan Pasal 59 Ayat 1 dan 2, memberi penegasan bahwa Pasal 56 Ayat 2A, yang mengatur mengenai jangka waktu PKWT, hanya diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap dan paling lama 3 tahun, dan dapat diperpanjang, atau pembaharuan perjanjian selama 2 tahun. Sehingga dapat dijelaskan dan dipahami, bahwa PKWT, hanya dapat dipergunakan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap, atau bersifat sementara jangka waktunya. Namun demikian penafsiran ini tidak sepenuhnya dipahami pengusaha,

bahkan ada kecenderungan berpotensi melakukan pelanggaran hukum terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa perjanjian kontrak kerja untuk pekerja PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dapat diperpanjang atau diperbaharui, akan tetapi ada batas waktunya. Menurut Pasal 56 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan ditentukan berdasarkan perjanjian kerja.

2. Pertimbangan hakim dalam menjatuhkan putusan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dalam perkara Nomor: 15/PDT.SUS-PHI/2020/PN.Sby adalah bahwa Majelis Hakim memberikan putusan dengan menyatakan Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) antara Penguat atas nama Rochmawati dan Muchamad Hendra Zulfigur dengan Tergugat PT Bank Danamon Indonesia Tbk demi hukum berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Majelis Hakim menyatakan putusannya hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat karena Tergugat melakukan efisiensi.

## **B. Saran**

Berdasarkan uraian pada kesimpulan diatas, maka saran penulis dalam skripsi ini adalah:

1. PT Bank Danamon Indonesia Tbk sebelum mempekerjakan pekerja/buruh untuk pekerja Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tertentu (PKWT) disarankan harus terlebih dahulu mengatur Perjanjian Kerja

Untuk Waktu Tertentu (PKWT) di dalam peraturan perusahaan dengan mematuhi peraturan Perundang-Undangan yang berlaku pada saat itu. Perusahaan seharusnya lebih teliti lagi dalam melakukan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dengan karyawannya sehingga dikemudian hari tidak terjadi perselisihan hubungan industrial dengan Perusahaan.

2. Sebaiknya untuk mengurangi masalah perselisihan yang terjadi antara pekerja dan perusahaan, maka calon pekerja dan pemberi kerja ketika hendak melakukan akad kerja maka kedua belah pihak sebaiknya terlebih dulu memahami tentang isi perjanjian kerja, dan perlu juga pemberi kerja untuk menjelaskan tentang aturan-aturan yang berlaku di dalam lingkungan pekerjaan, sebelum melakukan hubungan kerja dengan perusahaan pekerja juga harus bisa memahami kondisi perusahaan dimana pekerja tersebut melakukan aktifitas pekerjaannya, hal ini sangat diperlukan karena hal-hal tersebut sangat berpengaruh bagi keadaan dan kondisi pekerja bahkan pemberi kerja kedepannya atau dengan kata lain akan timbul dampak yang merugikan kedua belah pihak.