

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

5.1.1. Sebagai produk liberalisasi ketenagakerjaan, PKWT tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak memberikan kepastian dan perlindungan hukum. Ketidakpastian hukumnya terletak pada pengaturan PKWT itu sendiri di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Seperti proses terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap 2 orang Pekerja PKWT di PT. Tsukasa Manufacturing Of Indonesia (PT. TMI) .

Hubungan kerja yang dibuat antara pengusaha dan pekerja dengan menggunakan sistem PKWT merupakan bentuk eksploitasi ketenagakerjaan yang berlindung atas nama negara dan undang-undang, menghapus tanggung jawab pemerintah untuk memberikan perlindungan dan jaminan kepada pekerja seperti masa kerja, upah, jaminan kesehatan, jaminan kepastian kerja, jaminan hari tua, pesangon, tunjangan hari raya dan hak normatif lainnya yang menjadi kewajiban negara/pemerintah tanpa diskriminasi.

5.1.2. Dalam pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial, perlindungan hukum bagi PKWT sangat lemah seperti Akibat hukum tidak dilaksanakannya Putusan Nomor 17/PDT.SUS-PHI/2016/PN.BDG untuk memperkerjakan kembali 2 (dua) orang pekerja PKWT yang telah di PHK. Perselisihan antara pekerja PKWT dengan PT. TMI merupakan bukti konkrit pelaksanaan dalam konteks perlindungan pekerja dalam sistem kerja yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga bisa saja ini ada pihak-pihak yang di rugikan dan menciderai asas kepastian hukum di negara Indonesia.

## 5.2. Saran

5.2.1. PKWT di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menimbulkan polemik serta mendapatkan tantangan yang keras dari buruh secara nasional. Keberadaan pengaturan PKWT di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ternyata memiliki cacat yuridis baik secara formil maupun materiil. Oleh karena itu sistem PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus dihapuskan.

5.2.2. Pemerintah dan DPR dalam membuat Undang-Undang Ketenagakerjaan seharusnya melaksanakan *asas ketertiban dan kepastian hukum* yang merupakan salah satu dari beberapa asas yang harus terkandung dalam materi muatan peraturan perundang-undangan, serta dapat menimbulkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan adanya kepastian hukum. Adapun Hakim dalam memutus perkara diharapkan menerapkan nilai-nilai keadilan dan tidak diskriminatif dalam putusannya agar tujuan penegakkan hukum bisa mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja.

5.2.3. Dibuatkannya hukum acara tentang Tata Cara Pelaksanaan Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial khusus dibidang supaya ada jaminan kepastian hukum dalam perselisihan Hubungan Industrial baik itu berupa Petunjuk Teknis (Juknis) dan Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) yang sesuai dengan norma-norma dan asas-asas hukum ketenagakerjaan.