

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

- 5.1.1. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu dan tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui, Pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaharuan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun dan Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak memenuhi ketentuan sebagaimana ketentuan maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Fakta dilapangan ketentuan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut tidak menjadi rujukan hukum sehingga berdampak pemutusan hubungan kerja yang merugikan para pekerja
- 5.1.2. Pertimbangan dan putusan yang disampaikan oleh hakim Mahkamah Agung belum memberikan rasa keadilan bagi pekerja. Secara aturan seharusnya pekerja tersebut berubah statusnya dari PKWT menjadi PKWTT. Dalam praktiknya pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara PKWT tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui pertimbangan akan muncul kasus yang sama dikemudian harinya karena Hubungan yang sudah tidak harmonis. Pertimbangan hakim terhadap putusan Nomor 195 K/PDT.SUS-PHI/2016 dapat dibenarkan karena melalui pertimbangan yaitu disharmonisasi antara pekerja dan pengusaha.

5.2. Saran

- 5.2.1. Pemerintah dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja perlu dibuat aturan mengenai tata cara penerapan, perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu yang lebih spesifik, serta membuat aturan berupa sanksi yang jelas bagi pengusaha yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu, misalnya sanksi administrasi, perdata maupun pidana.
- 5.2.2. Mahkamah Agung dalam membuat keputusan setidaknya mengacu kepada ketentuan Undang-undang yang berlaku tanpa melakukan pertimbangan yang dapat merugikan salah satu pihak, biarpun alasan membuat keputusan untuk kebaikan bersama antara pekerja dan pengusaha tetap saja jika keputusan tersebut bertentangan dengan Undang-undang yang dirugikan adalah pekerja yang kehilangan pekerjaan.

