

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian diatas tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat perubahan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Yang pertama adalah adanya perubahan aturan mengenai jangka waktu PKWT. Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sudah tidak mengenal lagi konsep batas perpanjangan dan pembaruan PKWT yang sebelumnya diatur dalam Pasal 59 ayat (4) dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu pengusaha/perusahaan dapat menentukan jangka waktu PKWT, akan tetapi PKWT tersebut tidak boleh melebihi jangka waktu 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Kemudian dalam ketentuan Pasal 57, sebelumnya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 57 ayat (2) mengatur jika perjanjian kerja yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja waktu tidak tertentu kemudian ketentuan tersebut dihapus dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Oleh karena itu, dengan adanya perubahan aturan terhadap ketentuan dalam Pasal 57 memberikan ruang untuk PKWT dibuat secara tidak tertulis (lisan), terlebih lagi dengan dihapusnya ketentuan mengenai perubahan status PKWT menjadi PKWTT jika PKWT dibuat secara tidak tertulis.

Hal tersebut membuat kedudukan pekerja yang berdasarkan perjanjian kerja tidak tertulis menjadi semakin lemah dari sebelumnya karena tidak adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja terkait dengan dihapusnya perubahan status dari PKWT ke PKWTT dalam hal perjanjian kerja dibuat secara lisan akibat dari dihapusnya ketentuan Pasal 57 ayat (2) UU No. 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

2. Penerapan asas *lex specialis derogat legi generali* dalam aturan tentang pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT yang telah habis masa kerjanya yaitu dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak terdapat aturan mengenai pemberian uang kompensasi terhadap pekerja PKWT yang telah habis masa kerjanya.

Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja terdapat aturan mengenai pemberian uang kompensasi terhadap pekerja PKWT yang telah habis masa kerjanya.

Meskipun secara hierarki kedudukan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 lebih tinggi daripada kedudukan dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, bukan berarti aturan mengenai pemberian uang kompensasi terhadap pekerja PKWT yang telah habis masa kerjanya tidak berlaku.

Melainkan jika dikaitkan dengan asas *lex specialis derogat legi generali*, aturan tersebut tetap berlaku karena Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan suatu produk hukum yang bersifat lebih khusus dan memiliki substansi pengaturannya lebih luas jika dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang bersifat lebih umum dan memiliki substansi pengaturan yang lebih sempit mengenai aturan tentang pemberian uang kompensasi terhadap pekerja PKWT yang telah habis masa kerjanya.

Hal tersebut juga sudah sesuai dengan Pasal 5 ayat (2) UUD NKRI 1945 yang menyatakan bahwa presiden menetapkan peraturan pemerintah untuk menjalankan undang-undang sebagaimana mestinya.

Oleh karena hal tersebut, ini merupakan bukti bahwa adanya penerapan asas *lex specialis derogat legi generali* dan aturan tersebut mulai berlaku terkait dengan aturan pemberian uang kompensasi terhadap pekerja PKWT yang telah habis masa kerjanya.

Selain itu adanya aturan tentang pemberian uang kompensasi terhadap pekerja PKWT yang telah habis masa kerjanya yang terdapat dalam Peraturan

Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 merupakan sebagai bentuk pendelegasian aturan untuk melaksanakan perintah Pasal 61A ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang berbunyi “Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi diatur dalam Peraturan Pemerintah”.

Saran

1. Dalam rangka untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang perjanjian kerjanya dibuat secara lisan, penulis berpendapat bahwa Pemerintah harus membuat aturan yang memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang perjanjian kerjanya dibuat secara lisan sebagai akibat dari dihapusnya ketentuan mengenai perubahan status PKWT menjadi PKWTT jika PKWT dibuat secara tidak tertulis yang terdapat dalam Pasal 57 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja PKWT tersebut dapat berupa membuat peraturan perundang-undangan yang baru yang mengatur bagaimana cara memberikan perlindungan hukum apabila suatu perjanjian kerja yang dilakukan berdasarkan waktu tertentu dibuat secara lisan atau tidak tertulis. Hal tersebut perlu dilakukan agar terlaksananya Pasal 27 ayat (2) UUD NRI yang menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan kehidupan yang layak dalam kemanusiaan.