

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

5.1.1 Berdasarkan pasal 59 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 terkait Cipta Kerja, Dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Pasal 8 ayat (1) Perjanjian kerja waktu tertentu ditetapkan paling lama 5 (lima) tahun, bahwa mengenai perjanjian kerja waktu tertentu sudah sangat jelas diatur tidak boleh melebihi dari 5 (lima) tahun maka jika ada perjanjian kerja yang dibuat lebih dari 5 (lima) tahun maka tidak diperbolehkan atau juga jika perjanjian kerja dibuat secara terus menerus akan tetapi dilaksanakan dengan perjanjian kerja (PKWT) dengan cara dibawah 5 (lima) Tahun, dan dilakukan secara terus menerus seharus setelah habis perjanjian kerja yang dilakukan pekerja/buruh serta pengusaha maka pihak pengusaha tidak bisa memutus hubungan kerja tersebut.

Jika pemutusan hubungan kerja yang terjadi kepada pekerja dikarenakan perjanjian kerja waktu tertentu secara terus menerus, hak terhadap pekerja/buruh berupa kompensasi pemutusan hubungan kerja dan juga mendapatkan haknya berupa perlindungan mengenai jaminan sosial berupa jaminan kesehatan selama 6 (enam) bulan sejak putusannya pemutusan kerjanya bersifat tetap dan pekerja/buruh tidak perlu membayar iuran kepesertaan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Perlindungan jaminan kesehatan sebenarnya berdasarkan pada ketentuan pasal 21 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 mengenai Sistem Jaminan Sosial Nasional, menyatakan jika sejak seseorang peserta mengalami pemutusan hubungan kerja.

5.1.2 Upaya hukum untuk pekerja diputus hubungan kerja terhadap pekerja waktu tertentu secara terus menerus menurut ketentuan pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan cara mengajukan gugatan dan jika tidak terima maka bisa mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung atau bisa juga melakukan usaha hukum peninjauan kembali, akan tetapi dikarenakan adanya Surat Edaran

Nomor 3 Tahun 2018 mengenai Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 menjadi dasar pelaksanaan untuk pengadilan, maka upaya peninjauan kembali tidak dapat dilakukan sehingga putusan Mahkamah Agung terkait Pemutusan Hubungan Kerja Menjadi putusan akhir dan final.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan di dalam rumusan masalah dan pada kesimpulan yang penulis sampaikan, penulis memiliki saran yaitu;

- 5.2.1 Butuh adanya pembatalan pencabutan Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 mengenai Cipta Kerja beserta turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor (PP). Karena dengan adanya perjanjian kerja yang tidak ada batas waktunya akan mengakibatkan pekerja/buruh tetap lagi dan juga perjanjian kerja yang terlalu lama bagi pekerja waktu tertentu tanpa ada mekanisme yang dilakukan untuk Pekerja Waktu Tertentu (PKWT).
- 5.2.2 Kembali lagi ke Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait Ketenagakerjaan, sebab pada Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan ada kepastian untuk pekerja waktu tertentu, mulai awal bekerja sampai dengan akhir bekerja dan jika terjadi perjanjian kerja yang terus menerus. Dan merevisi perundang-undangan yang terkait hubungan kerja dengan cara prinsip *win-win solution* atau semua pihak memiliki hak dan kewajiban yang sama.