

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Dari uraian yang sudah dibahas sebelumnya, maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. PKWT adalah perjanjian kerja yang dibuat atas dasar jenis dan sifat pekerjaan serta kegiatan yang akan diselesaikan dalam waktu tertentu, dan bukan untuk pekerjaan yang sifatnya terus menerus dan bersifat tetap. Namun demikian, dalam praktiknya, masih terdapat ketidaksesuaian antara penggunaan PKWT oleh pemberi kerja dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan yang berlaku, yaitu sebagai berikut:

- ❖ Pelaksanaan PKWT di PT Kimia Yasa sebagian besar sudah tepat dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yaitu Pasal 81 ayat 15 butir 1 UU No 11/2020 tentang Cipta Kerja; masa percobaan PKWT tidak sah sehingga tidak dapat dilaksanakan; PT Kimia Yasa baru saja mulai bekerja di perusahaan. PT Kimia Yasa memberikan masa percobaan kepada pekerja sehingga PKWT tidak sah. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengetahuan pekerja mengenai peraturan perjanjian kerja bersama ditambah dengan kebutuhan pekerja yang sangat tinggi untuk menghidupi keluarganya.
- ❖ Jangka waktu PKWT melebihi ketentuan yang telah ditetapkan, sehingga melanggar Pasal 59 ayat 4 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 3 ayat 2 KEP. 100/MEN/VI/2004.

- ❖ Bentuk perlindungan terhadap pelaksanaan kontrak kerja pada PT. Kimia Yasa yaitu secara umum sudah mengacu pada Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 yang salah satunya dalam bentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Di dalamnya sudah dituangkan isi pasal, seperti pihak yang melakukan perikatan atau perjanjian, waktu dan tempat, tugas, jaminan sosial dan tanggung jawab masing – masing pihak dan cara penyelesaian apabila terjadi perselisihan terhadap pelaksanaan kontrak kerja pada PT. Kimia Yasa.

## **B. SARAN**

1. Pada pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Kimia Yasa para pihak wajib untuk memahami dan menguasai isi perjanjian kontrak kerja yang sudah disepakati, guna pemberi kerja/perusahaan maupun penerima kerja/karyawan dapat memahami dan menjalankan hak dan kewajiban para pihak agar terlaksananya perjanjian kerja waktu tertentu tersebut dapat berjalan dengan baik.
2. Pemberi kerja dan perusahaan pemberi kerja diharapkan dapat memberikan perlindungan hak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, tanpa melakukan diskriminasi terhadap orang – orang tertentu, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja, khususnya pekerja kontrak.
3. Para pekerja diharapkan mampu memahami ketentuan – ketentuan mengenai hukum Ketenagakerjaan agar bisa menyuarakan hak – haknya sebagai pekerja dan dapat melaksanakan kewajibannya dengan baik serta dapat meningkatkan produktivitasnya agar perkembangan ekonomi negara menjadi lebih baik.

4. Pengawasan yang ketat dan sanksi yang tegas seharusnya dijalankan dengan sesuai aturan yang berlaku oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Surabaya terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan – ketentuan dan hak para pekerja.

