

BAB IV

PENUTUP

Kesimpulan

1. Menurut jenisnya perjanjian kerja, menurut Pasal 56 ayat (1) Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dibagi menjadi dua yaitu :

- Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
- Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu

Pekerja yang memiliki status sebagai Pekerja berdasarkan PKWTT memiliki masa kerja yang tidak terbatas sesuai keinginan pekerja yang bersangkutan kecuali apabila pekerja tersebut terkena PHK, mengundurkan diri atau sebab lain yang diakui oleh Peraturan perundang-undangan yang berlaku bahwa masa kerjanya harus diakhiri. Dalam terminologi umum istilah pekerja berdasarkan PKWTT ini lebih dikenal dengan Pekerja Tetap (permanent employee).

Lebih lanjut dalam pelaksanaan PKWTT ini, Pengusaha dapat mensyaratkan/memberlakukan masa percobaan paling lama selama 3 bulan, vide Pasal 60 Undang-undang No 13 Tahun 2003 atau istilahnya *Masa Probation*. Syarat masa percobaan kerja harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Apabila perjanjian kerja dilakukan secara lisan, maka syarat masa percobaan kerja harus

diberituhkan kepada pekerja yang bersangkutan dan dicantumkan dalam surat pengangkatan. Dalam hal tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja atau dalam surat pengangkatan, maka ketentuan masa percobaan kerja dianggap tidak ada. Perjanjian waktu tertentu masa berlakunya bisa berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu apabila masa kerja kontrak lebih dari 5 (lima) tahun lebih 30 (tiga puluh) hari, maka Pekerja yang bersangkutan secara hukum statusnya menjadi Pekerja Tetap (*permanent employee*) berdasar pada pasal 59 ayat (7) Undang-undang No 13 Tahun 2003.

2. Upaya hukum dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Seperti yang terdapat dalam pasal 156 Undang-undang No 13 Tahun 2003. Apabila pengusaha tidak mau melaksanakan pemenuhan akan kewajiban tersebut, maka pekerja dapat melakukan upaya hukum yaitu dengan mengajukan gugatan ke pengadilan atau Lembaga Penyelesaian Perselisihan Industrial .

Saran

Dari pembahasan permasalahan dan kesimpulan maka dapat diajukan saran sebagai berikut;

1. Agar perjanjian kerja dapat berjalan dengan baik, maka yang harus dilakukan adalah melaksanakan seluruh persyaratan yang disyaratkan dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003. persyaratan tersebut harus dipenuhi baik dari pihak pengusaha maupun pihak pekerja. Hal yang terpenting adalah diberlakukannya sanksi kepada pengusaha yang secara jelas tidak mematuhi ketentuan dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003.
2. Mengingat seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dengan tata cara yang tidak semestinya maka perlu ditegakkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, umum nya pada masyarakat luas dan khususnya pada mereka yang terlibat dalam ketenagakerjaan.