

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Perlindungan terhadap pekerja/buruh perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, karena sering terjadinya pelanggaran yang dikenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu tidak adanya perlindungan hukum oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya. Dan kerugian lain yang didapat oleh karyawannya, yang mana pelanggaran tersebut terdapat dalam perjanjian kerja antara pihak PT BANK RAKYAT INDONESIA dan pihak karyawan terdapat Pasal 4 ayat (5) yang berbunyi “pihak kedua wajib membuat pernyataan tertulis diatas materai bahwa pihak kedua bersedia diputus perjanjian kerjanya sebelum berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja atau tidak diperpanjang jangka waktu perjanjian kerja atau tidak dinyatakan sebagai perkerja tetap dalam hal tidak mencapai sasaran kinerja yang ditetapkan pihak pertama tanpa diberikan ganti rugi apapun”.

Selain itu juga pihak PT.BRI melakukan pelanggaran waktu kerja yang melebihi batas atau tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenenagakerjaan.

2. Masalah yang timbul antara PT. BANK RAKYAT INDONESIA dan karyawan yang terdapat dalam perjanjian kontrak kerja yaitu, terjadinya pelanggaran yang disepakati oleh karyawan PT.BANK INONESIA tersebut. Oleh pelanggaran tersebut, pihak PT.BANK INDONESIA menahan berkas (ijazah) karyawan yang dititipkan oleh perusahaan

Penyelesaian yang dilakukan oleh kedua belah pihak yaitu dengan cara penyelesaian Bipartit atau disebut musyawarah untuk mufakat. Ynang mana penyelesaian ini sesuai dengan Undang-Undang NO 2 Tahun 2004. Penyelesaian Bipartit ini yaitu “sebagai perundingan antara pekerja atau buruh maupun serikat pekerja atau serikat buruh dengan penguasaha atau perusahaan untuk menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial. “.

3. Alasan karyawan memutuskan kontrak kerjanya karena perihal dalam tekanan berkerja, masalah kesehatan, dan hal yang kuat adalah karena gambaran perkerjaan tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tekanan berkerja yang dimaksud adalah atasan karyawan tersebut sering mematok target penjualan yang tinggi oleh sebab itulah karyawan tersebut mengundurkan diri/atau memutuskan hubungan kontrak kerja karena sesuai dengan ketentuan Pasal 86 Ayat 1 Huruf A Undang-undang Ketenagakerjaan yang berbunyi yaitu “setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : (1) keselamatan dan kesehatan kerja (2) moral dan kesusilaan dan (3) perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai Agama.

## **B. Saran**

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah cukup memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja kontrak (PKWT). Lebih baik direvisi ketentuan mengenai pekerja kontrak untuk waktu tertentu (PKWT) dalam KEPMEN Nomor 100 tahun 2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu agar lebih jelas dan rinci substansi yang diatur di dalamnya agar mempermudah dan memperjelaskan.
2. Kedua belah pihak harus benar-benar memahami isi kontrak kerjasama dan diharapkan para pihak benar-benar dapat melaksanakan isi kontrak tersebut, sehingga tidak akan menimbulkan wanprestasi, jika terjadi wanprestasi maka para pihak harus benar-benar menghargai putusan Komisi Arbitrase.
3. Kedua belah pihak harus benar-benar memahami isi kontrak kerja sama dan diharapkan para pihak benar-benar dapat melaksanakan isi kontrak tersebut. Sehingga tidak akan menimbulkan perselisihan sengketa terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), jika memang terjadi perselisihan