

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pekerja kontrak berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 56 sampai Pasal 59 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004, mengatur tentang pelaksanaan perjanjian kerja untuk waktu tertentu dalam Pasal 1 ayat (1) adalah : “Perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu”. Jangka waktu kontrak kerja adalah maksimal 3 tahun dengan diperbaharui kontrak kerjanya setiap tahun, dan apabila kembali diperpanjang maka otomatis pekerja tersebut berstatus menjadi pekerja tetap.
2. Pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan perusahaan pemberi kerja berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja sudah berjalan sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana di dalam perjanjian kerja waktu tertentu tersebut sudah memenuhi syarat pada Pasal 54 yaitu harus memuat sekurang-kurangnya

identitas kedua belah pihak, jabatan atau jenis pekerjaan, tempat pekerjaan, besarnya upah dan cara pembayarannya, syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja, memulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja, tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanda tangan kedua belah pihak.

B. Saran

1. Dalam hal perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja hendaknya perlu diadakan perbaikan khususnya pada hubungan kerja antara pekerja kontrak dengan perusahaan pemberi kerja, karena dalam perjanjian kerja yang dibuat hubungan kerja yang timbul adalah antara pekerja kontrak dengan perusahaan penyedia jasa pekerja akan tetapi pekerja kontrak juga harus tunduk pada peraturan perusahaan perusahaan pemberi kerja disini dapat dikatakan kaburnya hubungan kerja yang terjadi antara kedua belah pihak. Maka, kepastian hukum sangat diperlukan khususnya dalam hubungan hukum antara para pihak selain perlindungan hukum terhadap pekerja yang menyangkut syarat-syarat kerja kondisi kerja serta jaminan sosial dan perlindungan kerja lainnya. Selain itu perlu dijelaskan secara terperinci mengenai pekerjaan yang dipersyaratkan bagi pekerja kontrak sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 65 ayat (2).
2. Pekerja kontrak hendaknya memahami ketentuan peraturan perundangan yang berlaku untuk menjamin keberlangsungan statusnya dalam bekerja dan menjamin kesejahteraan selama bekerja pada suatu perusahaan.