

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah penulis paparkan di atas, maka kesimpulan yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu didasarkan atas jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang 1(satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (Satu) tahun. Namun, perusahaan masih dapat mempekerjakan pekerja tersebut setelah melewati masa kerja yang telah ditetapkan. Adanya syarat diadakannya pembaharuan perjanjian kerja dengan masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Terkait dengan isi dari perjanjian kerja tersebut yang harus mengikuti ketentuan-ketentuan yang tertera dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi
2. Akibat hukum yang timbul dengan adanya penyimpangan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bagi pekerja, khususnya jangka waktu perjanjian kerja yang tidak sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Akibat hukum bagi pemberi kerja berupa tuntutan yang dilakukan oleh pekerja karena penyimpangan perjanjian kerja yang dilakukan. Sehingga pihak pemberi kerja harus menerima sanksi administratif berupa teguran tertulis dari Dinas Ketenagakerjaan dan pembayaran upah pekerja selama proses persidangan berlangsung.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka peneliti dapat memberi saran sebagai berikut :

1. Bagi pembuat undang-undang atau stakeholder terkait, agar lebih memperhatikan hak dari pekerja dan lebih mempertegas dalam membuat aturan perihal sanksi yang diberikan kepada perusahaan agar lebih bertanggung jawab.
2. Bagi Perusahaan, seharusnya lebih memperhatikan tanggung jawab kepada setiap pekerja dan lebih berkomitmen dalam menjalankan aturan yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sehingga tidak terjadinya pelanggaran dalam perjanjian kerja.