

### **BAB III**

#### **PENUTUP**

##### 1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan terhadap hasil analisis BAB II tersebut diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa :

- a. Undang Undang No 13 Tahun 2003 tidak ada menulis bahwa pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak berhak atau tidak atas cuti tahunan, tetapi jelas mengatur dalam pasal 79 ayat (2) point c yang isinya adalah pekerja berhak untuk mendapatkan cuti tahunan, sekurang –kurangnya 12 (duabelas) hari kerja setelah pekerja tersebut bekerja selama 12 (dua belas).

Apabila seorang pekerja yang statusnya pekerja waktu tertentu, dan masa kontraknya lebih dari 1 (satu ) tahun atau diperpanjang untuk jangka waktu lebih dari satu tahun maka pekerja waktu tertentu ini berhak untuk mendapatkan cuti tahunan.

Hak cuti antara pekerja kontrak (PKWT) dengan hak cuti pada pekerja tetap (PKWTT) keduanya sama-sama mengacu pada Undang Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 yang mengatur secara tegas dalam Undang Undang ketenagakerjaan persoalan cuti tahunan dalam Pasal 79 ayat (2) huruf c dan Pasal 79 ayat (3) yang berbunyi:

- a. Cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.
- b. Pelaksanaan waktu istirahat tahunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c diatur<sup>21</sup> dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Jadi pada dasarnya tidak ada perbedaan hak cuti antara pekerja kontrak dengan pekerja tetap, namun bila pekerja merasa hak-haknya telah dilanggar oleh perusahaan maka dapat melaporkan hal ini ke disnaker guna diselesaikan terlebih dahulu melalui jalur mediasi dengan perusahaan
- b. Undang Undang No 13 Tahun 2003 tidak ada menulis bahwa pekerja waktu tertentu atau pekerja kontrak berhak atau tidak atas kompensasi dari pengusaha atau tempat pekerja itu bekerja, tetapi dalam pasal 156 - 160 jelas mengatur tentang perhitungan kompensasi yang meliputi pesangon. Penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak akan tetapi pernyataan itu lebih ditekankan untuk mengatur pekerja waktu tidak tertentu, tentang hak-hak pekerja yang telah mengalami pemutusan kerja oleh pengusaha yang membedakan adalah pesangon, penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang disebabkan oleh berbagai hal misalnya pada kesalahan-kesalahan tertentu yang

---

<sup>21</sup> *Diskusi-HRD@ yahoo groups. com [mailto:Diskusi- HRD@ yahoo groups. com]*

dianggap perusahaan sebagai kesalahan berat diatur lebih mengarah untuk pekerja waktu tidak tertentu atau pekerja tetap. Pemberian pesangon untuk PKWT tidak diatur khusus dalam peraturan yg berlaku di Indonesia, baik dalam Undang Undang No 13 maupun Kepmen.

Hanya saja pada pasal 62, UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1), pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Tetapi itu semua tergantung isi dari PKWT, jika diatur dalam Perjanjian ya harus diberikan.

Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan kontrak sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan, perusahaan tidak ada kewajiban memberikan pesangon namun wajib memberikan ganti rugi sebagaimana diatur dalam Undang Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 pasal 62, Apabila hal tersebut diatur didalam PKWT dan nilainya lebih baik dari ketentuan Undang Undang maka diberikan sesuai dengan isi perjanjian, namun jika nilainya lebih rendah dari

---

<sup>22</sup> [HROpenSources@yahoo.com](mailto:HROpenSources@yahoo.com)

ketentuan Undang Undang maka ganti kerugian sesuai dengan Undang Undang

namun pekerja waktu tertentu yang mengalami pemutusan dari pengusaha tetap mendapat hak yaitu berupa ganti kerugian atau wanprestasi dari pengusaha.

## 2. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan , maka penulis memaparkan saran :

Pemerintah diharapkan untuk mengatur lebih rinci point-point yang terdapat dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, seperti beda hak dan kewajiban yang diperoleh pekerja waktu tertentu, agar lebih menjamin perlindungan hukum dalam mendapat hak-hak yang seharusnya dapat pekerja terima dari pengusaha tempatnya bekerja, seperti cuti tahunan dan kompensasi yang seharusnya diterima pekerja kerana pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku :

Abdul Rachmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit PT Indeks, Jakarta.

Abdul Khakim, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

Andrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.

Agn.B.Nemen, 2009, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, Penerbit Forum Sadar Hukum Indonesia. Jakarta

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Djoko Triyanto. 2004, *Hubungan Kerja Di Perusahaan Jasa Kontruksi*. Penerbit Cv. Mandar Maju .Bandung

Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Ghalia Indonesia, Ciawi Bogor.

Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan 3, Grafindo Persada, Jakarta.]

Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Ugo Dan Pujiyo. 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Cetakan 1, Penerbit Sinar Grafika. Jakarta

### Undang-Undang :

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003

Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.(KUHPerdata)

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Kep.100/Men/Vi/2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Menteri Tenaga Kerja Dan transmigrasi Republik Indonesia.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 Tentang Perkawinan.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 Tentang Pengesahan Konvensi Ilo Nomor 138

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta Serta Peraturan-Peraturan Pelaksanaanya

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 150/Men/2000 tentang Peneyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon

**Webside :**

[Http://Butuhtips.Com/Definisi-Kompensasi-Kerja.Html](http://Butuhtips.Com/Definisi-Kompensasi-Kerja.Html)

[Http://Www.Gajimu.Com/Main/Pekerjaan-Yanglayak/Cuti-Tah](http://Www.Gajimu.Com/Main/Pekerjaan-Yanglayak/Cuti-Tah)

[Http://Kompas.Wageindicator.Org/Main/Pekerjaan-Yanglayak/Cuti-Tahunan](http://Kompas.Wageindicator.Org/Main/Pekerjaan-Yanglayak/Cuti-Tahunan)

[Http://Www.Bkn.Go.Id/In/Peraturan/Pedoman/Pedoman-Pegawai/Pegawai-Cuti.Html](http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman-pegawai/pegawai-cuti.html) Unan

[Http://Aswinsh.Wordpress.Com/2010/01/04/Kutipan-Dari-Situs-Depnaker](http://aswinsh.wordpress.com/2010/01/04/kutipan-dari-situs-depnaker)

