

**SKRIPSI**

**LUTHFI RACHMADI**

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WAKTU  
TERTENTU YANG MENGALAMI PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK**

KK  
KIR 2003  
MOC  
P



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2003**

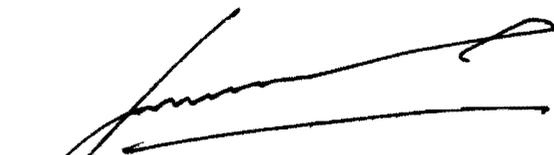
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA WAKTU  
TERTENTU YANG MENGALAMI PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA SEPIHAK**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,

Penyusun,



**H. MACHSOEN ALI, S.H.,MS..**  
NIP. 130355366



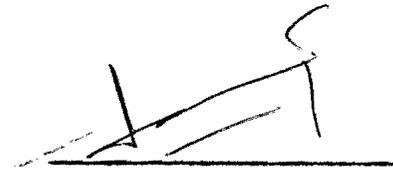
**LUTHFI RACHMADI**  
NIM. 039814748

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2003**

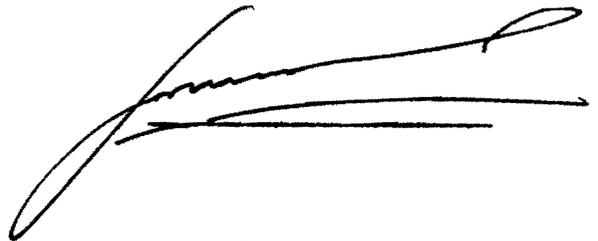
Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji  
Pada hari Selasa, tanggal 15 Juli 2003

Panitia Penguji Skripsi :

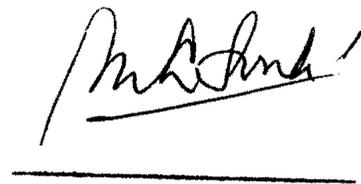
Ketua : Lanny Ramli, S.H.,M.Hum.



Anggota : 1. H. Machsoen Ali, S.H.,M.S.



2. Dr. M.L. Souhoka, S.H.,M.S.



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **1. Kesimpulan**

Dari uraian pada bab II dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- A. Dalam pembentukan kesepakatan kerja waktu tertentu terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi. Syarat - syarat tersebut adalah sebagai berikut :
- a. Perjanjian kerja waktu tertentu harus dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
  - b. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu tidak ada masa percobaan kerja.
  - c. Adanya kesepakatan dari kedua belah pihak untuk membuat kesepakatan kerja waktu tertentu.
  - d. Adanya kecakapan dalam membuat kesepakatan kerja waktu tertentu
  - e. Pekerjaan yang diperjanjikan haruslah bersifat :
    1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
    2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
    3. Pekerjaan yang bersifat musiman;atau

4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
- f. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang - undangan yang berlaku.
- g. Jangka waktu Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu diadakan paling lama untuk waktu 2 (dua) tahun. Dan hanya boleh diperpanjang satu kali saja untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Dengan ketentuan jumlah seluruhnya waktu kesepakatan kerja tersebut tidak boleh lebih dari 3 (tiga) tahun.

Syarat - syarat tersebut harus dipenuhi agar pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

- B. Upaya hukum yang dapat ditempuh oleh pekerja apabila pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak adalah menuntut pemenuhan ganti rugi dari pengusaha. Pengusaha diwajibkan Untuk membayar ganti rugi kepada pekerja sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

## **2. Saran - saran**

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

A. Agar Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu dapat berjalan dengan baik, maka yang perlu diperhatikan adalah melaksanakan seluruh persyaratan yang disyaratkan dalam Undang - Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Persyaratan tersebut harus dipenuhi baik dari pihak pengusaha maupun pekerja. Serta dengan mensosialisasikan Undang - undang No. 13 tahun 2003 agar setiap pekerja mengetahui apa yang menjadi haknya dan agar tidak mudah diperdaya oleh pengusaha. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah diberlakukannya sanksi kepada pengusaha yang secara jelas tidak mematuhi Undang - Undang No. 13 tahun 2003.

Mengingat seringnya terjadi pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha dengan tata cara yang tidak semestinya maka perlu disosialisasikan peraturan perundang - undangan perburuhan, umumnya pada masyarakat luas dan khususnya pada mereka yang terlibat dalam ketenagakerjaan melalui penyuluhan - penyuluhan hukum dengan adanya sosialisasi tersebut diharapkan semua yang terlibat dalam hubungan kerja bisa memahami hal - hal yang menjadi hak dan kewajibannya sehingga pemutusan hubungan kerja bisa dihindari.

B. Setelah berakhirnya kesepakatan kerja waktu tertentu maka pengusaha seharusnya mengangkat atau menjadikan pekerja tersebut sebagai pekerja tetap dan bukan terus memperpanjang kontrak.