

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai perlindungan hukum bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) akibat kompensasi yang tidak diberikan pada akhir kontrak, dengan studi kasus PT. Z, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Kewajiban pemberian kompensasi bagi pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) setelah berakhirnya kontrak merupakan aspek penting dalam perlindungan hukum bagi pekerja di Indonesia, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021. Pekerja PKWT berhak menerima kompensasi yang dihitung secara proporsional sesuai dengan lama masa kerja mereka, bertujuan untuk memberikan dukungan finansial kepada pekerja yang berada dalam posisi rentan. Klausul yang menyatakan pelepasan hak atas kompensasi atau perhitungan yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum dianggap batal demi hukum. Tindakan pemberi kerja yang mengabaikan kewajiban ini dapat dikategorikan sebagai pelanggaran hukum, yang tidak hanya merugikan pekerja secara finansial tetapi juga dapat dikenakan sanksi administratif, seperti teguran tertulis, pembatasan kegiatan usaha, hingga pembekuan izin usaha. Pekerja yang tidak mendapatkan kompensasi berhak mengajukan gugatan ke Pengadilan

Hubungan Industrial (PHI) untuk menuntut hak-hak mereka. Oleh karena itu, penting bagi pemberi kerja untuk memahami dan mematuhi ketentuan hukum yang berlaku agar tidak menghadapi konsekuensi hukum yang merugikan.

2. Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT. Z yang tidak mendapatkan kompensasi dapat dilakukan melalui dua bentuk utama, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Perlindungan hukum preventif meliputi pendaftaran perjanjian kerja PKWT ke Dinas Ketenagakerjaan untuk validasi klausul, pengawasan rutin oleh Pengawas Ketenagakerjaan, sosialisasi hak dan kewajiban pekerja PKWT oleh pemerintah dan serikat pekerja untuk meningkatkan kesadaran, serta pembentukan basis data digital untuk pemantauan kepatuhan pemberi kerja. Sementara itu, perlindungan hukum represif berfokus pada penanganan pelanggaran yang sudah terjadi. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat ditempuh oleh pekerja PKWT di PT. Z meliputi perundingan bipartit (langsung antara pekerja dan pemberi kerja) sebagai tahap awal yang wajib ditempuh. Jika bipartit gagal, pekerja dapat mengajukan permohonan mediasi ke Dinas Ketenagakerjaan, di mana mediator akan membantu mencapai kesepakatan dan anjuran tertulis dari mediator menjadi "tiket" untuk melanjutkan ke pengadilan jika mediasi gagal. Apabila upaya mediasi tidak berhasil, pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang memiliki kewenangan untuk memutuskan sengketa kompensasi. Pekerja juga dapat melaporkan

pelanggaran hak kepada Pengawas Ketenagakerjaan yang memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan dan penindakan administratif.

#### **4.2. Saran**

##### **1. Bagi Pemerintah dan Dinas Ketenagakerjaan**

Pemerintah dan Dinas Ketenagakerjaan lebih gencar dalam mensosialisasikan hak-hak pekerja PKWT, terutama terkait kompensasi, kepada pekerja dan pemberi kerja, serta memperkuat pengawasan dan penegakan sanksi administratif bagi perusahaan yang melanggar kewajiban kompensasi.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Perusahaan, Khususnya PT. Z, diharapkan untuk wajib mematuhi ketentuan hukum tentang kompensasi PKWT dan memberikan penjelasan yang transparan kepada pekerja, serta membangun komunikasi yang baik dan menyediakan saluran pengaduan yang aman.

##### **3. Bagi Pekerja PKWT**

Pekerja PKWT diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang hak-hak ketenagakerjaan mereka dan lebih cermat dalam memahami isi perjanjian kerja, serta dianjurkan untuk bergabung dengan serikat pekerja atau organisasi pekerja untuk mendapatkan dukungan dan tidak ragu melaporkan pelanggaran hak.