

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pada dasarnya telah menjamin perlindungan hukum terhadap hak – hak normatif pekerja Alih Daya.

Bentuk perlindungan hukumnya yaitu ;

- 1) Bentuk perlindungan hukum preventif, berupa peraturan perundang – undangan yang mengatur mengenai perkara Nomor 40/Pdt.Sus- PHI/2021/PN.Pgp yaitu :

- Pasal 27 ayat (2), 28D ayat (1) dan (2) Undang – Undang Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945.
- Pasal 20 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- Pasal 18 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

- Pasal 19 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
 - Pasal 81 Angka 20 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 perubahan dari Pasal 66 Ayat (1) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - Pasal 156 Ayat (2), (3), dan (4) Undang – Undang No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja juncto Pasal 40 Ayat (2), (3), dan (4) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
- 2) Bentuk perlindungan hukum represif, yang berupa sanksi yang telah ditetapkan oleh Pengadilan dalam amar putusan perkara Nomor 40/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Pgp.
2. Implikasi yang timbul dari peralihan PKWT menjadi PKWTT melahirkan implikasi terhadap pihak – pihak yang terkait yaitu:
- a) Bagi Pekerja;
Implikasi yang timbul yaitu batal demi hukum sesuai ketentuan Pasal 18 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, maka statusnya berubah dari PKWT menjadi PKWTT.

b) Bagi Pengusaha;

Bagi pengusaha, implikasi yang timbul dari peralihan status pekerja Alih Daya PKWT menjadi PKWTT yaitu apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka pengusaha wajib membayarkan hak – hak normatif pekerja Alih Daya/Penggugat sesuai dengan Pasal 81 angka 44 Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atas perubahan Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. Saran

1. Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja masih belum komprehensif sebagai dasar peraturan perundang – undangan terkait pemenuhan hak – hak normatif pekerja Alih Daya. Seharusnya didalam Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disebutkan lebih rinci mengenai peraturan – peraturan mengenai pemenuhan hak – hak pekerja Alih Daya.
2. Berkaitan dengan implikasi yang timbul bagi pengusaha terkait kewajiban pemenuhan hak – hak normatif pekerja Alih Daya/Penggugat, maka sebaiknya perlu adanya monitoring terkait dengan penerapan putusan dengan diterapkannya *dwangsom* (uang paksa) ketika pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya serta diberi tenggang waktu untuk melaksanakan kewajibannya.