

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

1. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsur perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas, dimana obyek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang - undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Sebagaimana perjanjian kerja pada umumnya, dalam melaksanakan PKWT tentulah harus memenuhi syarat-syarat pembuatan sehingga perjanjian yang dibuat dapat mengikat, Syarat materil yang harus dipenuhi sesuai Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah sebagai berikut:

- a. Kesepakatan dan kemauan bebas dari kedua belah pihak.
- b. Adanya kemampuan dan kecakapan pihak-pihak untuk membuat kesepakatan.
- c. Adanya pekerjaan yang dijanjikan.
- d. Pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan.

2. Apabila perjanjian kerja yang dibuat oleh Pihak Pengusaha/Perusahaan secara baku akan tetapi bertentangan dengan Undang-undang dan tidak memenuhi unsur-unsur syaratnya suatu perjanjian, maka perjanjiannya dapat Batal demi hukum (null and void). Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak dasar pekerja, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu, berikut adalah bentuk perlindungan hukum berdasarkan norma lingkungan kerja.

4.2. Saran

1. Seharusnya dalam Pembuatan sebuah perjanjian kerja tiap tiap Perusahaan/Pengusaha harus memperhatikan berbagai ketentuan mulai dari ,Unsur Unsur,dasar dan syarat syarat yang sudah tertera dalam sebuah perjanjian dan Peraturan Undang Undang Ketenagakerjaan,KUHPerdata dan aturan aturan lain yang mengatur mengenai tentang ketentuan Perjanjian Kerja mulai dari awal mulai pelaksanaan kerja sampai masa berakhirnya masa pekerja atau buruh harus pula di sepakati dan di ketahui oleh ke dua pihak yang terikat dalam Perjanjian kerja supaya dapat mencegah terjadinya Perselisihan di dalam Pelaksanaanya.

2. Seharusnya dalam adanya peran dari lembaga pengadilan menjadi penting dalam hubungan industrial. Hanya saja yang perlu dicatat bahwa kedamaian antar pekerja dan pengusaha hanya dapat dicapai apabila kedua pihak sungguh merasa mendapatkan keadilan dalam proses penyelesaian perselisihan apapun lembaga yang menyelesaikanya. Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak dasar pekerja, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu, berikut adalah bentuk perlindungan hukum berdasarkan norma lingkungan kerja.