

BAB V PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan penulis pada uraian sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan :

A. Kesimpulan

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT) memiliki hak dan kewajiban yang berbeda namun pada tujuannya pemerintah membuat sebuah peraturan untuk ditaati oleh para pengusaha agar semua tenaga kerja sejahtera terutama tenaga kerja perempuan yang seringkali menjadi bahan diskriminasi. Pasal 6 Keputusan Menteri Nomor: KEP. 100/MEN/VI/2004 didalam keputusannya bagi tenaga kerja harian ketentuan bekerja kurang dari 21 hari dalam sebulan dan jika selama 21 hari berturut turut selama 3 bulan maka status kerjanya berubah menjadi tenaga kerja tetap. Dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja keputusan menteri ini seharusnya digunakan sebagai acuan sebuah perusahaan yang menggunakan sistem tenaga kerja harian, karena didalam setiap pekerjaannya/produksinya terus menerus tanpa henti. Pembahasan dalam penelitian ini membahas Hak Upah, Hak Cuti, Hak kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Hak kehormatan dan Kesusilaan.
2. Tinjauan *maqasid syariah* sebagaimana tujuan dari Islam untuk memaslahatkan umat manusia tidak terpenuhinya unsur *maqasid syariah* sangat mempengaruhi terhadap tenaga kerja terutama tenagakerja perempuan yaitu tidak kesesuaian memelihara jiwa dan keturunan bagi PKWT yang menjadi tidak terciptanya kemaslahatan secara utuh dan juga menjadi penghalang terwujudnya kesejahteraan bagi tenaga kerja terkhusus tenaga kerja perempuan.
3. Penyelesaian dari sebuah Hubungan Industri yang didalamnya juga mengatur mengenai hak dan kewajiban pengusaha terhadap tenaga kerja, dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu melalui penyelesaian Litigasi dan Non Litigasi. Penyelesaian Non Litigasi merupakan

penyelesaian diluar Pengadilan dalam proses penyelesaian meliputi Bipartit, Konsoliasi, Arbitrase, Mediasi dan secara Litigasi yang penyelesaian melalui Pengadilan Industrial, namun Tidak semua tenaga kerja perempuan mengungat hak dan kewajibannya kepada perusahaan karena disisi lain para pekerja tidak ingin kehilangan pekerjaannya dan juga posisi sebagai tenaga kerja membutuhkan pekerjaan tersebut.

B. Saran

Sehubungan telah selesainta penelitian ini, penulis memiliki beberapa saran yang diharapkan dan diterapkan kedepannya, berikut beberapa saran yang dapat penulis sampaikan diantaranya;

1. Bagi CV Jagraga Sebaiknya menggunakan acuan perundang-undangan secara baik demi terlaksananya kesejahteraan bersama, terutama untuk tenaga kerja perempuan agar perjanjian kerjanya diperbaiki dan diubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu jika pekerjaan tersebut dilakukan melebihi 3 bulan berturut-turut serta pasilitas untuk segera diperbaiki dan kebijakan diharapkan mengikuti aturan pemerintah yang telah ditetapkan terutama untuk hak upah dan hak jaminan kesehatan.
2. Bagi para tenaga kerja jika hak dan keawajibannya tidak terpenuhi maka sebaiknya melakukan proses yang telah dijelaskan oleh penulis sehingga perusahaan dapat mempertimbangkan permasalahan tersebut.
3. Bagi Pemerintah Daerah untuk menegakkan perindungan terhadap tenaga kerja terkhusus untuk perempuan sebagai pihak yang berwenang sebaiknya melakukan pengawasan terhadap setiap perusahaan dan kepada para tenaga kerja