

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah penulis paparkan dalam bab-bab sebelumnya untuk menjawab persoalan atau permasalahan yang terdapat dalam rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan perpanjangannya yang dilakukan oleh PT. Mecosuprin Grafia pada dasarnya diperbolehkan oleh Undang- Undang bidang ketenagakerjaan dalam hal ini UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan yang terbaru adalah UU. No.11 tahun 2020 tentang Ciptakerja serta aturan pelaksanaannya terdapat pada pasal 5 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu PKWT dapat dilakukan untuk *“pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama”*. Berdasarkan bunyi pasal tersebut, tentu sesuai dengan alasan pembuatan PKWT maupun perpanjangan PKWT yaitu karena adanya *purchase order*(PO) atau disebut permintaan dari konsumen.

Namun dalam perpanjangan PKWT ada batasan yaitu paling lama 5 (lima) tahun sesuai yang disebutkan dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu *“Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a dilaksanakan paling lama 5 (lima) tahun.* Sehingga karena pelaksanaan perpanjangan PKWT yang dilakukan oleh PT. Mecosuprin Grafia telah melebihi 5 (lima) tahun maka hal tersebut menjadi tidak benarkan oleh Undang- Undang Ketenagakerjaan.

2. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang dilakukan oleh PT. Mecosuprin Grafia hampir pada semua unit bagian apalagi untuk pekerja yang baru masuk, tentu hal ini menyalahi ketentuan peraturan perundang-undangan. Karena jenis pekerjaan yang diperbolehkan untuk di PKWT adalah untuk jenis pekerjaan yang dapat diperkirakan waktu selesainya dan bersifat tidak tetap atau berubah-ubah yang terpengaruh oleh jumlah produksi barang atau jasa. Sedangkan jenis pekerjaan yang tidak dapat diperkirakan kapan selesainya dan bersifat tetap atau *continues* serta tidak terpengaruh atas jumlah produksi barang atau jasa, maka haruslah dibuatkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

Penerapan PKWT haruslah memiliki dasar yaitu berdasarkan jangka, berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu, dan pekerjaan tersebut bersifat tidak tetap. Dasar tersebut sesuai ketentuan yaitu pada pasal 4 ayat (1) dan ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga pelaksanaan PKWT tidak serta merta dapat dilakukan oleh PT. Mecosuprin Grafia. Dalam hal ini PT. Mecosuprin Grafia perlu melakukan perubahan dalam pembuatan PKWT, yaitu dengan cara memisah jenis pekerjaan yang bersifat tidak tetap untuk dapat di PKWT dengan pekerjaan yang bersifat tetap untuk dibuatkan PKWTT.

3. Perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dalam hal ini dibidang ketenagakerjaan merupakan suatu perbuatan melawan hukum, yang tentunya dapat dikenakan sanksi hukum. Hal ini tentu sejalan dengan teori Negara Hukum yang dianut di Indonesia yaitu sebagaimana dinyatakan dalam penjelasan Pasal 1 Ayat 3 UUD 1945

bahwa “*Negara Indonesia adalah negara hukum*”. Dalam Pasal 1 ayat 3 ini mempunyai makna bahwasannya Indonesia adalah Negara hukum yang pelaksanaan ketatanegaraanya dilaksanakan berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Dalam hal ini PT. Mecosuprin Grafia yang telah melakukan perpanjangan PKWT melebihi waktu 5 (lima) tahun, hal tersebut tentu melebihi batasan masa waktu PKWT yaitu paling lama 5 (lima) tahun, yang mana telah ditentukan pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga sanksinya terdapat pada pasal 59 ayat (3) Undang-undang No.11 tahun 2020 tentang Ciptakerja, yaitu” *Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu*”.

Berdasarkan uraian pasal 59 ayat (3) tersebut sudah sangat jelas bahwa pelaksanaan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang tidak sesuai ketentuannya maka perjanjian kerja tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau disebut pekerja tetap.

4. Dampak perpanjangan PKWT yang melebihi batas waktu 5 (lima) tahun, baik dari pihak pengusaha dan juga pihak pekerja serta dari segi positif maupun negatifnya yang telah diuraikan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa dampak negatifnya lebih banyak dari pada dampak positifnya terlebih lagi bagi para pekerja, baik dari segi kesejahteraanya, masa depannya dan juga kelangsungan hidup para pekerja. Sehingga para pekerja dapat disebut merupakan yang paling terdampak dan menjadi korban dari adanya perpanjangan PKWT tersebut.

Sehingga penulis berharap dalam penelitian ini, dapat memberikan dorongan dan masukan kepada para pengusaha yang memperkerjakan pekerja bahwa mereka adalah aset yang berharga karena mereka juga sesama manusia yang merupakan makhluk tuhan. Maka sudah sepantasnya pekerja haruslah dihargai dan dianggap sebagai mitra kerja yang perlu dijaga, dirawat bahkan disejahterakan karena tanpa pekerja tidak mungkin pengusaha dapat melakukan usahanya dengan sendirian, bukan justru menjadi alat atau pelengkap pengusaha untuk menjalankan usahanya, dan tanpa dipikirkannya nasib hidup selanjutnya.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah Pusat diharapkan membuat Peraturan Perundang-Undangan yang mempertegas sanksi hukum yang lebih berat, berupa sanksi teguran tertulis dan administrasi bahkan sanksi pidana. Sehingga para pengusaha diharapkan akan lebih memperhatikan pelaksanaan PKWT agar sesuai dengan ketentuannya.
2. Pemerintah Daerah dalam hal ini Gubernur pada daerah masing-masing terutama yang daerahnya mempunyai kawasan industri, misalnya DKI Jakarta yaitu Kawasan Berikat Nusantara (KBN) sebaiknya membuat kebijakan dalam bentuk Peraturan Daerah (PERDA) yang mengatur pelaksanaan PKWT berupa membuat daftar jenis pekerjaan yang dapat dilakukn PKWT dan juga jenis pekerjaan yang harus dibuatkan PKWTT.
3. Suku Dinas Ketenagakerjaan (SUDINAKER) daerah setempat hendaknya lebih aktif dalam menjalankan tugasnya baik dalam memberikan pelatihan kepada pengusaha maupun pekerja dan terutamanya pada bagian pengawasan haruslah lebih berani dan aktif melakukan pengecekan ke setiap perusahaan – perusahaan yang berada dalam wilayah hukumnya.

4. Firma Hukum dan Para Legal serta Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang dalam hal ini sebagai kepanjangan tangan para pencari keadilan, sebaiknya memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama pekerja secara gratis dan terpercaya sehingga para pekerja bisa mendapatkan haknya yang sesuai ketentuan perundangan.
5. Pengusaha seharusnya bersedia menjalankan amanah peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, agar tidak ada pihak yang dirugikan serta terhindar dari perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu ada baiknya membuat perundingan dan kesepakatan dengan perwakilan pekerja terkait daftar pekerjaan yang dapat di PKWT dan daftar pekerjaan yang harus di PKWTT.
6. Para Pekerja diharapkan membaca dan mempelajari serta mengikuti perkembangan peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku, baik melalui media-media yang terpercaya, maupun seminar atau pelatihan yang disediakan oleh pemerintah maupun swasta. Sehingga mampu mengantisipasi permasalahan dan mencegah timbulnya permasalahan yang mungkin akan terjadi dikemudian hari.
7. Masyarakat secara umum, utamanya adalah para akademisi mau peduli untuk mempelajari ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang terbaru, sehingga berperan sebagai agen dalam memberikan pemahaman yang benar kepada masyarakat dilingkungan sekitarnya.