

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Setelah dijelaskan dan diuraikan sebagaimana tercantum dalam keseluruhan bab yang sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab Perusahaan terhadap pekerja/buruh yang mengalami perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yang pada dasarnya dalam pelaksanaannya belum berjalan secara optimal, mengingat masih sering terjadi pelanggaran. Hal itu dikarenakan oleh ketidakjelasan aturan tentang penerapan bagi pekerja yang mengalami perubahan status perjanjian kerja yang ditetapkan oleh putusan pengadilan hubungan industrial, khususnya berkenaan dengan upah skorsing sebagai salah satu bentuk kewajiban perusahaan kepada para pekerjanya. Dalam hukum ketenagakerjaan seharusnya perusahaan bertanggung jawab dengan menjalankan kewajiban-kewajibannya yaitu :
  - a). Kewajiban Membayar Upah;
  - b). Kewajiban Memberikan Istirahat dan Cuti;
  - c). Kewajiban Mengurus Perawatan dan Pengobatan
  - d.) Kewajiban Memberikan Surat Keterangan

PT Virgo Makmur Perkasa selaku perusahaan tidak sepenuhnya bertanggung jawab terhadap para pekerja yang telah mengalami perubahan status perjanjian kerja dari PKWT menjadi PKWTT akibat dari adanya perbuatan hukum melakukan perjanjian secara tidak tertulis sehingga merugikan bagi para pekerja untuk menuntut hak-haknya.

2. Perubahan status pekerja dari PKWT menjadi PKWTT menimbulkan konsekuensi hukum dimana para pekerja yang mengalami perubahan status perlu mendapatkan perlindungan hukum. Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan merujuk pada kaidah Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan perihal Upah skorsing, kedua pasal tersebut hanya berlaku untuk pekerja tetap (PKWTT), karena pekerja kontrak (PKWT) tidak mengenal konsep upah skorsing. Ini yang kemudian disalahgunakan kalangan pengusaha yang beritikad tidak baik dan tidak bertanggung jawab, guna menghindari resiko upah proses, seluruh pekerja/buruh mulai diikat kontrak kerja PKWT, sekalipun jenis pekerjaan bersifat tetap, ataupun bekerja untuk lebih dari tiga tahun tanpa putus. Akan tetapi dalam praktik masih banyak perusahaan yang melakukan tindakan dengan mempekerjakan pekerja dengan tidak diikat oleh status yang jelas untuk waktu yang tidak ditentukan sampai kapan dan bahkan hanya menggunakan perjanjian lisan, kemudian pada akhirnya perusahaan memutuskan hubungan kerjanya dengan dalih masa kerja telah habis hal tersebut tentu merugikan para pekerja, sehingga perlindungan hukum bagi para pekerja masih belum terlaksana dengan baik. Selain itu pemerintah terkesan melegalkan dan membiarkan praktik penyalahgunaan

lembaga PKWT, dimana sekalipun PKWT kemudian dinyatakan hakim (diputus oleh pengadilan) beralih menjadi PKWTT, namun PKWT tidak pernah mengenal konsep mengenai upah skorsing.

## **B. Saran**

1. Untuk Pemerintah : Dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan telah menentukan mengenai perlindungan hukum bagi Pekerja Kerja. Akan tetapi dalam hal penegakan hukum oleh pemerintah dirasa masih kurang terutama berkaitan dengan ketentuan mengenai perubahan perjanjian kerja tersebut khususnya Pasal 155 Undang-Undang Ketenagakerjaan jo Pasal 151 Undang-Undang Ketenagakerjaan perihal Upah skorsing, kedua pasal tersebut hanya berlaku untuk pekerja tetap (PKWTT), karena pekerja kontrak (PKWT) tidak mengenal konsep upah skorsing. Karena dalam praktik banyak perusahaan mengikat para pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu sekalipun seharusnya pekerjaan tersebut merupakan jenis pekerjaan Pekerjaan Kerja Waktu Tidak Tertentu.
2. Untuk Pengusaha: Bahwa setiap kontrak kerja yang memakai sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) hendaknya dibuatkan secara tertulis dengan penjelasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga terhadap setiap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang dibuat menjadi jelas bagi pekerja/buruh, atau mengenai pengaturan persyaratan jenis dan sifat pekerjaan yang selama ini diatur oleh pemerintah, dan kemudian Pemerintah sebaiknya membuat peraturan

yang secara jelas mengatur mengenai pekerja yang mengalami perubahan status dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu karena banyak perusahaan/pengusaha yang menyalahgunakan dan ingin terlepas dari tanggung jawabnya dengan tidak membayar upah skorsing.

3. Untuk Pekerja/Masyarakat: Harus lebih teliti melihat perjanjian kerja yang diberikan oleh pengusaha/perusahaan. Hal ini untuk meminimalisir bentuk perjanjian kerja lisan dan untuk menjamin perlindungan terhadap hak pekerja.

