

BAB V

PENUTUP

1. KESIMPULAN

Pelanggaran terhadap kontrak kerja PKWT yang sudah berlaku lebih dari 3 tahun tetapi terhadapnya tidak dilakukan perubahan menjadi PKWTT disebabkan oleh lemahnya sanksi yang diberikan oleh pemerintah, selain itu dengan keadaan ekonomi yang susah diprediksi maka pengusaha tidak mau mengambil resiko untuk mengikat pekerja dengan kontrak PKWTT sebagai bentuk atisipasi apabila dikemudian hari kegiatan usaha pengusaha tersebut dinyatakan pailit.

Perjanjian kerja PKWT yang sudah lebih dari 3 tahun masa kerjanya diberikan kesempatan untuk diperbaharui dengan syarat pembaharuan perjanjian kerja PKWT hanya dapat diadakan untuk jangka waktu 2 tahun sebanyak satu kali saja sebagaimana diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. Sebelum diadakan pembaharuan terhadap PKWT pekerja diharuskan oleh Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk mendapatkan masa jeda selama 30 hari. Selama masa jeda tersebut pekerja tidak terikat dengan kontrak yang sebelumnya dibuat antara pekerja dengan pengusaha.

Berdasarkan Undang-undang ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 apabila perjanjian kerja PKWT dilakukan untuk perkerjaan yang sifatnya tidak sesuai dengan apa yang diatur dalam pasal 59 Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 maka demi hokum haruslah diubah

menjadi PKWTT. Sifat pekerjaan yang dimaksud diatas termasuk dengan masa kerja PKWT yang tidak boleh lebih dari 3 tahun. Tidak terdapat tanggung jawab secara spesifik bagi pengusaha yang melanggar peraturan tersebut selain yang telah diatur dalam Undang-undang yaitu tanggung jawab untuk segera merubah perjanjian PKWT menjadi PKWTT.

Tidak adanya peraturan dari pemerintah yang mengatur secara jelas tentang hak dan kewajiban perusahaan induk dalam hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja juga menyebabkan pekerja terkadang dirugikan. Dengan adanya peraturan yang mengatur secara jelas dan spesifik maka hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja dilindungi oleh hukum. Kelemahan perlindungan dan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja dalam hubungan ketenagakerjaan antara perusahaan induk dan anak perusahaan terlihat jelas dengan tidak adanya satupun aturan yang secara spesifik mengatur tentang perusahaan induk, hubungannya dengan anak perusahaan dan tenaga kerja.

Dengan adanya aturan yang jelas maka pekerja yang dikontrak pada induk perusahaan namun dipekerjakan pada anak perusahaan ataupun berlaku sebaliknya mempunyai hak dan kewajiban yang jelas diatur dalam peraturan yang dikeluarkan pemerintah.

2. SARAN

Demi mencapai tujuan bangsa dalam memajukan kesejahteraan umum pemerintah haruslah menjamin kepastian dan perlindungan hukum

bagi warga negaranya, tenaga kerja negara secara umum telah dilindungi oleh Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tetapi secara khusus perlindungan terhadap pekerja dengan kontrak PKWT dirasa belum cukup.

a) Pemerintah

Berdasarkan analisa penulis alangkah baiknya jika pemerintah membuat suatu peraturan khusus atau membuat pasal tambahan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan memuat sanksi terhadap pelaksanaan perjanjian kerja PKWT. karena peraturan yang sudah ada melalui KEP-100/MEN/X/2004 tidak memuat bentuk sanksi yang di terima pelanggar dalam PKWT, penulis berharap agar sanksi yang diterapkan terhadap pelanggaran perjanjian kerja tidak hanya berasal dari perjanjian kerja saja melainkan berasal dari Undang-undang karena menurut penulis dengan lemahnya sanksi pada Pasal 59 Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan posisi pekerja dalam pembuatan perjanjian kerja berada pada posisi yang lemah, pekerja secara tidak langsung harus menerima syarat perjanjian yang diberikan oleh pengusaha walaupun mungkin saja ada hal-hal yang dapat merugikan bagi pekerja.

b) Pekerja

Saran yang ingin penulis berikan kepada pekerja terutama pekerja dengan kontrak kerja PKWT adalah sebagai pekerja sebaiknya sebelum melakukan perjanjian kerja terlebih dahulu membaca isi perjanjian dengan seksama, dengan melakukan hal tersebut maka pekerja dapat menghindari

atau mencegah terjadinya pelanggaran di kemudian hari terhadap kontrak yang diperjanjikan. Dengan mengetahui isi perjanjian secara baik tentunya menguntungkan bagi pekerja karena dapat mengetahui hak dan kewajiban yang diterima dalam perjanjian kerja tersebut, hal ini tentunya menguntungkan bagi pengusaha juga karena mencegah terjadi masalah dikemudian hari yang dapat menghambat kegiatan usaha.

c) Pengusaha

Dengan membuat perjanjian kerja PKWT yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, pengusaha dapat menghindari permasalahan yang dapat menghambat kegiatan usahanya, selain itu nama baik dari perusahaan dapat terjaga. Demi mencegah terjadinya pelanggaran mempekerjakan PKWT lebih dari 3 tahun dalam perjanjian kerja maka alangkah baiknya pengusaha membentuk suatu perkumpulan yang mana pekerja PKWT yang sudah lebih dari 3 tahun di perusahaan yang berada dalam perkumpulan tersebut dapat dipekerjakan di perusahaan lain dalam perkumpulan tersebut dengan bidang yang sama. Perkumpulan yang dimaksud adalah perkumpulan yang khusus mengorganisir tenaga kerja bagi pengusaha dalam bidang usaha yang sama.

Tanggung jawab pengusaha sebagai penyedia lapangan pekerjaan dan pembuat perjanjian kerja PKWT haruslah lebih tegas, karena jika dilihat tanggung jawab yang dibebankan kepada pengusaha hanya melakukan perubahan PKWT menjadi PKWTT jika terjadi pelanggaran. Tanggung jawab tersebut tidak akan menimbulkan rasa jera bagi pengusaha untuk

mengulangi perbuatannya, alangkah baiknya jika terjadi pelanggaran Undang-undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 Pasal 59 sanksi yang diberikan kepada pengusaha adalah sanksi administrative berupa teguran yang apabila dikemudian hari dilanggar lagi maka dapat berakibat pencabutan izin atau pembekuan terhadap perusahaan tersebut, pelanggaran terhadap pasal 59 yang dimaksud diatas antara lain PKWT yang dilakukan lebih dari 3 tahun dan PKWT untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

Perlindungan dan kepastian hukum diberikan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan, sebagai bentuk perlindungan dan kepastian hukum bagi pengusaha yang memiliki perusahaan grup dan pekerja yang bekerja dibawah perusahaan grup alangkah baiknya pemerintah segera membentuk peraturan yang secara khusus memuat aturan tentang perusahaan induk, pengawasan dan penegakan hukum terhadap jalannya perusahaan dalam bentuk grup dapat dilakukan dengan tepat jika pemerintah mempunyai peraturan yang jelas dan secara khusus mengatur tentang perusahaan dengan bentuk perusahaan grup.