

BAB V

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan PKWT mengacu kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan khususnya Bab IX pasal 50 – 62 tentang hubungan kerja, yaitu :
 - 1) Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan dan perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 2) perjanjian kerja dibuat atas dasar :
 - a) kesepakatan kedua belah pihak
 - b) kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
 - c) adanya pekerjaan yang diperjanjikan
 - d) pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang undangan yang berlaku.
 - 3) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang kurangnya memuat :
 - a) nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
 - b) nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
 - c) jabatan atau jenis pekerjaan
 - d) tempat pekerjaan
 - e) besarnya upah dan cara pembayarannya
 - f) syarat syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh

- g) mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - h) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat; dan
 - i) tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.
- 4) perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tersebut didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu.
 - 5) Jenis dan sifat pekerjaan yang dapat di PKWT-kan adalah untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 - a) pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya
 - b) pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun
 - c) pekerjaan yang bersifat musiman; atau
 - d) pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.
 - 6) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.
 - 7) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dapat diperpanjang atau diperbaharui.
 - 8) Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - 9) Bagi pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, maka paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir harus sudah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
 - 10) Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu yang lama, pembaruan perjanjian kerja

waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun.

- 11) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- 12) Perjanjian kerja berakhir apabila :
 - a) pekerja meninggal dunia
 - b) berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
 - c) adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
 - d) adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
- 13) Perjanjian kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan, atau hibah.
- 14) Dalam hal pengusaha, orang perseorangan, meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.
- 15) apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.
- 16) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- 17) Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.
 - 18) Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.
 - 19) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
 - 20) Pengusaha yang membayar upah lebih rendah dari upah minimum., dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)
- b. Penerapan PKWT yang dilaksanakan di PT Arta Boga Cemerlang pada divisi Merchandising bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti :
- 1) Tidak ada tanda tangan dari RHR Manager yang mewakili perusahaan sebagai pihak Pertama. Hal ini tidak sesuai dengan pasal 54 ayat (1) UUK.
 - 2) PKWT tidak dibuat dalam rangkap dua dan hanya ditandatangani oleh Mds saja/pekerja. PKWT yang sudah ditandatangani oleh Mds disimpan oleh Leader Mds, bukan oleh HRD.
 - 3) PKWT dibuat selama 6 bulan kemudian diperpanjang selama 6 bulan, selanjutnya dibuat masa tunggu selama 30 hari, setelah itu dibuat lagi kontrak untuk selama 6 bulan. Hal ini bertentangan dengan pasal 59 ayat (3), (4), (5), dan (6) yang mengatur jangka waktu kontrak, sehingga akibat hukumnya adalah PKWT berubah menjadi PKWTT.
 - 4) Menurut jenis dan sifat pekerjaan yang diperjanjikan tidak termasuk dalam jenis pekerjaan yang dapat diperjanjikan dengan sistim PKWT (pasal 59 ayat (1) UUK), karena Mds/pekerja melakukan pekerjaan yang

bersifat tetap, terus-menerus, dan tidak selesai dalam waktu tertentu, sehingga akibat hukumnya adalah PKWT berubah menjadi PKWTT.

- 5) Upah dibayar di bawah UMP yang telah ditetapkan oleh Gubernur, sehingga sesuai pasal 185 dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).
- 6) Jam kerja Mds selama 8 jam/hari, 6 hari/minggu, tidak sesuai dengan aturan tentang jam kerja dalam pasal 77 ayat (2) UUK.
- 7) Penerapan hak pemeriksaan menyalahi aturan, karena yang berhak melakukan pemeriksaan/penggeledahan adalah penyidik yang diberi wewenang oleh Undang-Undang (KUHAP).
- 8) Pengakhiran PKWT tidak sesuai dengan aturan pasal 61 dan 62 UUK, karena setiap Mds/pekerja jika ada yang mengundurkan diri tidak membayar uang sebesar jumlah upah dari sisa waktu PKWT.

2. Saran

Berdasarkan Uraian di atas penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

- a. Aturan-aturan hukum yang berhubungan dengan Perjanjian Kerja, khususnya mengenai Perjanjian Kerja Waktu tertentu harus dapat lebih melindungi kepentingan pekerja. Untuk itu perlu dilakukan perbaikan, yaitu pemerintah harus lebih meningkatkan pengawasan terhadap penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini perlu dilakukan mengingat kedudukan buruh sebagai kelompok yang mayoritas tetapi lemah secara *bargaining power*, mengakibatkan pekerja cenderung dijadikan sapi perah untuk kemakmuran pengusaha. Pekerja sebagai salah satu pilar penggerak ekonomi negara harus diposisikan sebagai mitra bagi pengusaha, tidak hanya

sekedar ucapan atau slogan saja, namun harus diwujudkan dalam tindakan nyata, yaitu memberikan kesejahteraan bagi pekerja. Selain itu pekerja/Mds perlu diberi penyuluhan tentang pengetahuan peraturan ketenagakerjaan, khususnya dalam hal Perjanjian Kerja Waktu Tertentu agar mengetahui hak dan kewajibannya secara baik.

- b. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus dijalankan secara murni dan konsekuen, serta memberikan sanksi yang tegas bagi pengusaha yang telah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, baik pekerja maupun pengusaha harus sama-sama memahami, bahwa adanya ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya mengenai Ketentuan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ditujukan untuk melindungi para pihak, baik itu pekerja maupun pengusaha demi terciptanya hubungan industrial yang harmonis.

