BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh kesimpulan, sebagai berikut :

1. Perubahan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) menjadi perjanjian kemitraan di PT ABC telah menimbulkan permasalahan bagi pekerja terkait hak-hak ketenagakerjaan mereka. Meskipun perusahaan mengklaim bahwa perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas kerja dan efisiensi operasional, kenyataannya pekerja kehilangan hak-hak dasar seperti jaminan sosial, tunjangan kesehatan, dan upah minimum yang sesuai dengan regulasi ketenagakerjaan. Selain itu, perjanjian kemitraan yang diterapkan tetap mengandung elemen kontrol yang kuat dari perusahaan, seperti penentuan jam kerja yang tetap dan larangan bekerja di tempat lain, yang bertentangan dengan prinsip kemitraan yang seharusnya memberikan kebebasan bagi mitra dalam menjalankan pekerjaannya. Lebih lanjut, kebijakan perusahaan yang mewajibkan pekerja untuk menanggung sendiri jaminan kesehatannya, termasuk ancaman pemutusan hubungan kemitraan bagi mereka yang tidak segera memiliki BPJS Kesehatan, menunjukkan adanya pergeseran tanggung jawab dari perusahaan kepada pekerja. Hal ini bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja. Dengan demikian, praktik kemitraan yang diterapkan PT ABC cenderung lebih menguntungkan perusahaan dibandingkan pekerja, sehingga diperlukan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih ketat agar hak-hak pekerja tetap terlindungi sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Penerapan asas-asas hukum dalam perjanjian kerja, khususnya dalam konteks perubahan status pekerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi kemitraan di PT ABC, menunjukkan adanya ketimpangan dalam perlindungan hak-hak pekerja. Meskipun asas kebebasan berkontrak

memberikan hak kepada para pihak untuk menyepakati isi perjanjian, kebebasan ini tidak boleh mengabaikan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak dasar pekerja. Perubahan status dari pekerja ke mitra yang menghilangkan hak-hak ketenagakerjaan, seperti jaminan sosial, tunjangan, dan perlindungan hukum, berpotensi bertentangan dengan asas keadilan, itikad baik, serta keseimbangan dalam perjanjian. Jika perjanjian kemitraan dibuat dengan kondisi posisi tawar yang tidak seimbang, dimana pekerja tidak memiliki pilihan lain selain menerima perubahan status tersebut, maka asas konsensualisme juga tidak sepenuhnya terpenuhi. Selain itu, perjanjian yang menghilangkan jaminan sosial, membayar upah di bawah standar UMP, dan menerapkan skema "no work no pay" tidak hanya bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan tetapi juga melanggar prinsip Hak Asasi Manusia (HAM) dalam dunia kerja. Prinsip keadilan dalam perjanjian harus memastikan bahwa pekerja tetap mendapatkan perlindungan yang layak, sebagaimana dijamin dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, penerapan asas-asas hukum dalam perjanjian kerja seharusnya tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan tetapi juga menjamin kesejahteraan pekerja, sehingga kontrak yang dibuat tidak hanya sah secara hukum tetapi juga adil dan sesuai dengan prinsip perlindungan tenaga kerja.

B. Saran

Beberapa saran yang diberikan pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Salah satu hal baru yang diangkat dalam penelitian ini adalah munculnya pergeseran hubungan kerja dari PKWT ke sistem kemitraan. Meskipun secara administratif terlihat sah, namun berpotensi menyamarkan hubungan kerja yang masih mengandung unsur subordinasi dan pengawasan dari perusahaan. Maka, PT ABC perlu mengevaluasi perjanjian kemitraan agar sesuai Pasal 1320 jo Pasal 1338 KUHPerduta. Apabila pekerja masih terikat aturan perusahaan, statusnya sebaiknya dikembalikan ke PKWT atau PKWTT untuk menghindari penyelundupan hubungan kerja. Sesuai UU No. 13 Tahun 2003 jo UU No. 6 Tahun 2023 dan PP No. 35 Tahun 2021, kemitraan tidak boleh diterapkan pada

pekerjaan bersifat tetap karena adanya unsur subordinasi dan pengawasan ketat. Hak pekerja, termasuk BPJS dan upah sesuai UMP/UMK, harus tetap dijamin. Perubahan status menjadi kemitraan harus melalui pertemuan bipartit dan tidak sepihak. Selain itu, PT ABC juga harus mengikuti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Pasal 88 Ayat 1 dalam Pasal 81 angka 27 dan Pasal 81 Angka 12 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 yang mengubah Pasal 56 Ayat 3 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dinas Ketenagakerjaan perlu mengawasi agar tidak terjadi eksploitasi, sementara pekerja disarankan membentuk serikat untuk memperjuangkan haknya. Langkah ini memastikan PT ABC menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sesuai hukum.

2. PT ABC sebaiknya mempertimbangkan mekanisme perlindungan hak-hak pekerja yang lebih adil, termasuk memastikan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja tetap terpenuhi. Selain itu, diperlukan peran aktif pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan dan penegakan regulasi ketenagakerjaan agar tidak terjadi penyalahgunaan pola kemitraan yang menyebabkan kemiskinan struktural bagi pekerja. Hingga saat ini, belum ada regulasi yang secara rinci mengatur hubungan kemitraan dengan unsur subordinasi antara pekerja dan pengusaha, sehingga memungkinkan perusahaan memanfaatkan kekosongan hukum ini. Dalam mengatasi kekosongan hukum, diperlukan pembentukan peraturan pemerintah yang secara khusus mengatur kemitraan dengan unsur subordinasi antara pekerja dan pengusaha. Selain itu, diperlukan tim pengawas hubungan kerja yang lebih proaktif dibandingkan pekerja untuk memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan dan mencegah penyalahgunaan sistem kemitraan. Dengan demikian, penerapan asas-asas hukum dalam perjanjian kerja tidak hanya sebatas formalitas, tetapi benar-benar mencerminkan keadilan dan perlindungan bagi tenaga kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan langkah-langkah ini, PT ABC dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, transparan, dan melindungi hak-hak pekerja sesuai dengan hukum yang berlaku.