

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Dalam bab terakhir ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV sebagai berikut :

- a. Dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu di PT. ISS Facility Service tidak memenuhi unsur kesepakatan dalam penyusunan atau pembuatan perjanjian kerja, jenis pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja waktu tertentu di PT. ISS Facility Service diberlakukan untuk pekerjaan yang bersifat tetap yaitu untuk tenaga Satuan Pengamanan (Satpam), pekerjaan tersebut bisa dikatakan bersifat tetap karena dilakukan secara terus menerus, tidak terputus-putus, tidak ada batas waktu, dan merupakan bagian dari suatu proses produksi. Jenis pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, karena jenis pekerjaan yang menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu PT. ISS Facility Service bersifat tetap dan tidak memenuhi salah satu kriteria pekerjaan yang diatur dalam Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga akibat hukumnya yaitu, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).
- b. PT. ISS Facility Service mempekerjakan pekerja yang diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu dalam jangka waktu 1 (satu) tahun untuk jenis pekerjaan satuan pengamanan dan terus menerus dilakukan diperpanjang tanpa terputus putus dan tanpa adanya pembaharuan perjanjian kerja. Menurut ketentuan Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No 13 tahun 2003 dan peraturan pelaksana yaitu KEP.100/MEN/VI/2004, perjanjian kerja waktu tertentu di PT. ISS Facility Service tidak sesuai. Dalam perjanjian kerja waktu tertentu disyaratkan jangka waktu obyek perjanjian paling lama adalah 3 (tiga)

tahun sesuai pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Maka menurut pasal 59 ayat (4) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pelanggaran atas obyek perjanjian kerja waktu tertentu maka demi hukum perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

- c. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja di PT. ISS Facility Service belum sepenuhnya terpenuhi di mana mengenai status pekerja, perhitungan upah kerja lembur, dan waktu kerja, belum sesuai dengan ketentuan perundang undangan. Hal tersebut diakibatkan karena perusahaan belum bisa membuat anggaran karena nilai kontrak yang rendah dengan perusahaan pemberi pekerjaan untuk mengatasi kelemahan tersebut maka pada PT ISS Facility Service melakukan upaya-upaya sebagai berikut :

Renegosiasi harga kontrak kerja pemborongan dengan klien untuk menganggarkan budget bagi pekerja PKWTT

- a. Perusahaan akan mensubsidi untuk program PKWTT bagi para pekerja berstatus karyawan kontrak yang sudah memenuhi persyaratan masa kerja lebih dari 3 tahun.
- b. Perusahaan akan memberlakukan sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dengan masa kerja sistem 2 tahun ditambah 1 tahun dan akan melakukan pembaharuan kontrak kerja setelah 3 tahun, memberikan kompensasi Tali Asih bagi pekerja yang tidak masuk seleksi untuk di angkat menjadi karyawan tetap.
- c. Untuk calon klien baru PT ISS Facility Service sudah menganggarkan budget untuk karyawan PKWTT kepada pekerja sesuai dengan ketentuan Perundang-Undangan.

V.2 Saran

- a. Diperlukan adanya suatu peraturan perundang undangan yang mengatur secara lengkap mengenai tata cara pelaksanaan dan pengawasan outsourcing
- b. Pemerintah perlu segera merevisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terutama Pasal ayat (2a) dan Pasal 59

ayat (2) yang menimbulkan inkonsistensi dan perbedaan tafsir dalam pengaturan PKWT. Jangka waktu PKWT dibuat dengan penetapan hanya untuk jangka waktu maksimal atas suatu PKWT seperti lima sampai delapan tahun. Selain itu perlu ditetapkan secara tegas tentang pekerjaan tetap dan tidak tetap serta pekerjaan inti dan non inti. PKWT tidak dibatasi untuk jenis pekerjaan tertentu saja, tetapi diserahkan saja pada kondisi aktual pasar tenaga kerja. Pengusaha wajib untuk memberikan informasi tentang isi perjanjian kepada pekerja/buruh baik secara individu maupun bersifat publik demi menumbuhkan pemahaman arti suatu perjanjian kerja dan memenuhi aspek inform consent atau right to be informed bagi buruh. Perlu adanya sanksi yang tegas terhadap pengusaha yang melanggar aturan mengenai PKWT sehingga dapat memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh. Pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja harus melakukan sosialisasi, pengawasan dan evaluasi secara aktif dan terus-menerus terhadap pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan PKWT.

- c. Untuk pengusaha atau perusahaan harus menyesuaikan Surat Perjanjian Kerja, khususnya PKWT dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apalagi menyangkut hak-hak pekerja secara umum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Karena kebanyakan dari Surat Perjanjian Kerja yang dibuat oleh pengusaha tidak ada mencantumkan hak-hak pekerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan hanya kewajiban saja yang dituntut untuk dikerjakan. Dengan begitu, kondisi sosial ekonomi pun akan teratasi dengan baik.