

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan data dilapangan yang diambil oleh penulis maka dapat disimpulkan bahwa :

Perlindungan hukum bagi pekerja PKWT di PT. Kereta Api Indonesia pada dasarnya dalam pelaksanaan belum berjalan sebagaimana yang diatur dalam perundang-undangan. Tidak adanya perlindungan mengenai jangka waktu dalam perjanjian kerja sebagai mana terdapat dalam Pasal-Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) yang menyatakan bahwa PKWT tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap serta jangka waktu lebih dari 3 (tiga) tahun dengan setiap satu tahun sekali dilakukan perpanjangan kontrak. Penafsiran dalam ayat (7) dinyatakan bahwa pelanggaran terhadap Pasal 59 ayat (2) dan ayat (4) ini akan berakibat PKWT tersebut demi hukum berubah menjadi PKWTT.

Dalam praktek perjanjian ini terjadi selama 3 (tiga) tahun dengan perpanjangan kontrak setiap setahun sekali. Seharusnya pekerja/buruh pada perusahaan ini sudah menjadi pegawai tetap, apabila dilihat dari undang-undang ketenagakerjaan. Penerapan peraturan UUK ada yang tidak diterapkan pada perusahaan yaitu mengenai waktu kerja PKWT seperti penjelasan diatas. Pengaturan Perlindungan hukum pada tenaga kerja PKWT tersebut secara umum tentang perlindungan terhadap pekerja telah diatur dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu:

- 1) Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c);
- 2) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
- 3) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (pasal 6);
- 4) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11);
- 5) Setiap pekerja ataupun buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3);
- 6) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau luar negeri (Pasal 31);
- 7) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesejahteraan kerja, moral dari kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1);
- 8) Setiap pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1);

- 9) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat 1);
- 10) Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat 1);

Implementasi yang terjadi di lapangan pekerja waktu tertentu (PKWT) itu dibuat dengan diawali pada masa training (percobaan) selama 3 (tiga) bulan atau mungkin bisa kurang dari itu. Setelah itu kontrak pertama yang dimulai dengan 6 bulan atau 1 tahun yang diperpanjang secara berulang-ulang selama 3 (tiga) tahun.

Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk PKWT yang dibuat seperti ini adalah jelas melanggar hukum, jadi pada kenyataan yang terjadi di lapangan untuk pengimplementasiannya tidak sesuai dengan peraturan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Menurut Bappenas “salah satu tujuan dilegalisasinya PKWT adalah guna mengurangi angka kemiskinan secara nasional”. Namun yang terjadi di lapangan implementasi PKWT justru akan menempatkan pekerja pada situasi ketidakpastian baik dari sisi kelangsungan maupun jenjang karir. Kondisi yang dikemukakan di atas kemudian dipertegas oleh hasil studi yang dilakukan pada tenaga kerja PKWT PT. Kereta Api Indonesia. Hasil riset menunjukkan bahwa: “ bagi pekerja kontrak usia menjadi salah satu faktor utama. Pekerja kontrak akan mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan kembali seiring dengan bertambah usia mereka. Usia di atas 30 tahun merupakan usia kritis bagi buruh kontrak”.

Dilihat dari keadaan yang terjadi di lapangan tersebut bahwa, lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh pihak kementerian BUMN terhadap perusahaan BUMN yang melakukan kegiatan usaha yang salah satu indikator penyebab perusahaan tidak mematuhi aturan hukum yang berlaku terlebih jika menyangkut dengan kewajiban perusahaan terhadap pekerja, jelas secara peraturan sudah tertera dengan pengaturan secara jelas yaitu:

Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai jangka waktu pelaksanaan kerja bagi tenaga kerja PKWT dan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pekerjanya. Dalam memasuki dunia kerja para pekerja/buruh kadang sering mendapat masalah, salah satunya tentang permasalahan seperti diatas dalam masa kontrak. Terkadang para pekerja awam tidak paham tentang hal tersebut, dimana pengusaha dapat sewenang-wenang dalam memperlakukan pekerja.

Upaya hukum yang bisa ditempuh oleh tenaga kerja PKWT untuk menyelesaikan masalah tersebut yaitu secara bipartit (musyawarah). Tenaga kerja PKWT masih berharap untuk berkerja pada perusahaan ini demi kelangsungan hidup mereka. Dari sudut pandang pekerja, sistem kontrak sangat jelas merugikan mereka, rasa takut akan kehilangan pekerjaan, tingkat kesejahteraan yang sangat kurang dan perlindungan syarat kerja yang jauh dari yang seharusnya diberikan yang dapat merugikan pekerja.

B. Saran

1. Seyogyanya PT. Kereta Api Indonesia untuk wilayah operasi DAOP 6 lebih memperhatikan peraturan UUK dalam memperkerjakan tenaga kerja PKWT nya, agar tidak merugikan pihak pekerja PKWT .
2. Seyogyanya diperlukan koordinasi yang tegas dari pihak kementerian BUMN untuk melakukan pengawasan dan mengatur PT. Kereta Api Indonesia dalam memperkerjakan tenaga kerjanya baik itu yang PKWT atau tenaga kerja tetap serta diperlukan juga koordinasi pihak PT. Kereta Api Indonesia untuk mengawasi dan memantau anak perusahaan agar anak perusahaan tersebut lebih memperhatikan peraturan UUK agar tidak merugikan pihak dari tenaga kerja baik itu tenaga kerja yang tetap, untuk mengantisipasi jika terjadi pelanggaran di dalam manajemen anak perusahaan terhadap tenaga kerja, dari catatan dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa anak perusahaan PT. Kereta Api Indonesia banyak melakukan pelanggaran kepada tenaga kerja *outsourcing*.
3. Seyogyanya demi mensejahterakan tenaga kerja, PT. Kereta Api Indonesia seharusnya menghilangkan sistem tenaga kerja PKWT dan mengangkat tenaga kerja PKWT yang sudah bekerja lebih dari 3 tahun menjadi tenaga kerja tetap, karena masih ada beberapa tenaga kerja yang statusnya pegawai tidak tetap, tetapi masih di pekerjakan lama. Untuk tenaga kerja yang tidak tetap dan sudah di pekerjakan dalam jangka waktu yang lama lebih baik diangkat menjadi tenaga kerja tetap.