

## BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Sesuai dengan latar belakang yang telah penulis jelaskan terkait penerapan perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan dalam PT Universal Prima Solusindo, sehingga melalui hasil pengamatan yang dilakukan pada PT Universal Prima Solusindo, maka terdapat beberapa hal yang dapat penulis tarik suatu kesimpulan sesuai dengan topik penelitian yang penulis pilih diantaranya:

*Pertama*, Bentuk perjanjian kerja yang digunakan PT Universal Prima Solusindo adalah PKWT. Dalam prakteknya masih terdapat karyawan yang telah bekerja lebih dari tiga tahun yang statusnya masih kontrak dengan penandatanganan perjanjian kerja waktu tertentu sehingga belum menerapkan asas kebebasan berkontrak. Terkait jam kerja, perusahaan sudah mengikuti ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang yaitu dalam satu minggu sekitar empat puluh jam, serta mengenai upah perusahaan telah memberikan sesuai dengan aturan upah minimum yang berlaku di Batam. Perusahaan juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beribadah, memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan perhitungan jangka waktu karyawan bekerja, memberikan jaminan sosial bagi karyawan. Bagi karyawan yang tidak masuk kerja selama tiga hari berturut-turut maka akan dianggap mengundurkan diri secara terpihak dan hal tersebut dianggap wanprestasi terhadap perjanjian kerja yang disepakati. Sesuai dengan Undang-

Undang Ketenagakerjaan diatur bahwa penerapan perjanjian kerja yang diterapkan dalam perusahaan telah melanggar ketentuan dalam undang-

undang dikarenakan telah melebihi batas yang ditentukan yaitu masa berlakunya PKWT hanya selama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali dengan jangka waktu maksimal satu tahun, pada

prakteknya pekerja dalam perusahaan telah berada di perusahaan melebihi ketentuan yang ada dan masih dikontrak oleh perjanjian kerja tersebut. Sehingga lamanya pekerja bekerja tidak bisa menjadi suatu

patokan agar pekerja tersebut diangkat sebagai pekerja tetap dikarenakan penerapannya telah melanggar undang-undang. Jika sesuai dengan undang-undang maka perjanjian tersebut telah batal demi hukum,

sehingga dengan dibatalkannya perjanjian tersebut maka pekerja yang bekerja lebih dari tiga tahun akan dianggap sebagai pekerja tetap.

*Kedua,* Mengenai jam kerja yang diterapkan dalam

PT Universal Prima Solusindo telah sesuai dengan ketentuan undang-undang yaitu dalam satu minggu selama empat puluh jam, lebih dari ketentuan tersebut akan dianggap lembur. Jaminan sosial yang

didapatkan oleh pekerja adalah jaminan sosial BPJS Kesehatan serta BPJS Ketenagakerjaan dengan potongan pada gaji setiap bulannya. Gaji yang diterima oleh karyawan juga sesuai dengan ketentuan upah

minimum yang ditetapkan oleh gubernur Batam dengan minimal Rp 3.900.000. Dalam perjanjian kerja tersebut tidak diatur secara khusus mengenai hak maupun kewajiban antara perusahaan dengan pekerja

sehingga para pihak kurang mengetahui apa yang sebenarnya menjadi

hak maupun kewajiban mereka yang sebagaimana seharusnya dicantumkan dalam perjanjian kerja tersebut agar lebih jelas terkait hak maupun kewajibannya.

*Ketiga*, Perusahaan tidak mengetahui akibat yang ditimbulkan akan beberapa pelanggaran terkait perjanjian kerja tersebut. Pada pertanggung jawaban terkait jika terjadinya permasalahan akan dilakukan oleh salah satu pihak tergantung situasi atau kondisinya bahwa untuk menghindari hal tersebut baik pekerja maupun perusahaan harus saling mematuhi hak maupun kewajiban yang telah ditentukan, apabila tidak dipatuhi maka pekerja dapat diberikan sanksi seperti surat peringatan oleh perusahaan. Sebaliknya jika perusahaan merasa dirugikan dapat menuntut pekerja ke pengadilan yang bersangkutan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran terkait beberapa hal diantaranya: *Pertama*, Terhadap PT Universal Prima Solusindo bahwa perjanjian yang ada telah disesuaikan dengan apa yang diminta oleh ketentuan yang ada. Namun, terdapat perbedaan yang muncul dikarenakan adanya suatu kesempatan atau kurangnya pengetahuan terkait perjanjian kerja atau hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Sehingga masukan untuk PT Universal Prima Solusindo adalah lebih ditekankan terkait pengetahuan baik pengusaha maupun pekerja akan akibat hukum dari suatu perikatan yang bertentangan

dengan aturan yang berlaku. *Kedua*, Mengenai tanggung jawab yang berkaitan dengan masalah perjanjian kerja diharapkan menggunakan metode musyawarah mufakat dengan melakukan perundingan terkait hak maupun kewajiban yang harus diberikan dan dilaksanakan para pihak serta menyampaikan keinginan atau pendapat mengenai isi dari perikatan tersebut agar ketika perikatan dinyatakan sah atau disepakati, tidaklah merugikan baik pekerja maupun pengusaha. *Ketiga*, Perusahaan diharapkan untuk mematuhi peraturan yang berlaku terkait hak-hak pekerja dan perjanjian kerja dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Sehingga hak bagi pekerja dalam PT Universal Prima Solusindo dapat lebih terjamin.