

## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pihak PDAM kota Padang Panjang menerapkan beberapa poin dalam proses perekrutan sebelum terlaksananya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu:

- a) PDAM Padang Panjang melakukan perekrutan dengan menyebarkan pamflet atau iklan di media sosial;
- b) Pemberitahuan kepada Dinas Tenaga Kerja tentang perekrutan Pegawai tersebut;
- c) Melakukan seleksi dengan 2 (dua) Tahap, yang mana antara tahap seleksi berkas dan seleksi wawancara dan skill berselang 1(satu) hari;<sup>1</sup>
- d) Pengumuman kelulusan 1 (satu) hari setelah seleksi dilaksanakan;
- e) Proses penandatanganan kontrak kerja yang dilakukan oleh pekerja dengan bagian KASUBAG PDAM di PDAM Padang Panjang;
- f) Pendaftaran tenaga kerja ke Dinas Penanaman Modal dan Tenaga Kerja kota Padang Panjang sebulan setelah penandatanganan perjanjian oleh pekerja kontrak.

Dalam point tersebut masih ada hal yang belum sesuai dengan regulasi yang ada, seperti pada isi perjanjian kerja PKWT dalam segi pemberian upah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 pada Pasal

---

<sup>1</sup> Tahap seleksi terdiri dari, seleksi *Skill* sesuai keahlian dan wawancara psikotes.

23 Ayat (3) yaitu “ Pengusaha dilarang memberikan upah kepada pekerja di bawah Upah Minimum “ meskipun tidak semua pekerja yang menerima upah di bawah upah minimum tetapi masih ada beberapa yang menerima di bawah UMP atau UMR kota Padang Panjang dan pendaftaran ke dinas tenaga kerja sebagai bentuk penjaminan hak-hak pekerja, pihak PDAM tidak atau belum mendaftarkan pekerjanya meskipun sudah menjamin hak-hak pekerja seutuhnya. Sementara itu untuk langkah-langkah dalam perekrutan tenaga kerja dalam regulasi yang ada di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak memberikan regulasi tau aturan baku dalam setiap langkahnya, namun berdasarkan opini saya selaku peneliti dan berdasarkan pemahaman mengenai PKWT point (b) atau pemberitahuan proses perekrutan pekerja seharusnya tidak dilaksanakan.

2. Dalam proses pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di PDAM terdapat beberapa permasalahan yang ditemui yaitu:

a) **Sistem Pengupahan**

Jika kita mengacau kepada peraturan yang berlaku yaitu pada Pasal 1320 KUHPerdara selaku pengaturan dasar dalam suatu perjanjian maka perjanjian mengenai pemberian upah terhadap pekerja kontraknya telah batal demi hukum dikarenakan tidak tercapainya salah satu dari syarat perjanjian yaitu suatu sebab yang halal. Hal ini dikarenakan perjanjian yang dibuat harus sesuai dengan peraturan atau norma yang berlaku khusus untuk mengatur hal tersebut dalam hal ini yaitu Peraturan Pemerintah No 36 Tahun 2021 Pasal 23 Ayat (3) bahkan jika kita menindakinya lebih jauh hal ini telah terjadi tindak pidana yaitu sebagaimana diatur pada Pasal 88E

Ayat (2) jo. Pasal 185 Ayat (1) dan (2) UU No. 13 tahun 2003 jo. UU No. 11 tahun 2020, akan tetapi tidak semua pekerja kontrak yang menerima upah di bawah dari UMP atau UMR kota Padang Panjang. Berdasarkan wawancara peneliti dengan 4 karyawan kontrak yang dijadikan sampel dalam penelitian ini 1 (satu) diantaranya menerima upah yang sesuai dengan UMP bahkan lebih dari UMP.

b) Pendaftaran tenaga kerja ke Dinas Tenaga Kerja Padang Panjang

Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 Pasal 11 Ayat (3) mengatakan bahwa “Pengusaha sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) wajib memenuhi hak-hak Pekerja/Buruh termasuk hak atas program jaminan sosial” di Pasal lain yaitu pada Pasal 14 Ayat (2) dan (3) pengusaha wajib mendaftarkan pekerjanya ke Dinas Tenaga Kerja. Dalam hal ini PDAM selaku Perusahaan yang termasuk dalam skala Perusahaan menengah tidak melakukan pendaftaran ke pihak Dinas Tenaga Kerja baik secara luring ataupun daring. Pihak Dinas Penanaman Modal dan Tenaga Kerja kota Padang Panjang sudah memberikan kepastian akan hal tersebut, meskipun dalam sesi wawancara bersama pihak PDAM mereka mengatakan sudah mendaftarkan pekerjanya yaitu sebulan setelah penandatanganan kontrak namun tetap saja hal itu tidak sesuai dengan regulasi.

Dalam pelaksanaan perjanjiannya pihak PDAM tetap menjamin kesehatan hak pekerja bahkan keluarga si pekerja dengan memberikan jaminan BPJS selama kontrak kerja berlangsung, hal ini jelas sangat menguntungkan pekerja dalam bidang kesehatan.

- c) Jangka waktu Kerja yang tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021

Perjanjian kerja kontrak dalam peraturan terbaru seharusnya dilakukan selama 5 (lima) tahun kerja dengan 1 (satu) kali perpanjangan dimana jangka waktu perpanjangan tidak melebihi perjanjian awal. PDAM dalam hal pemberian masa kerja masih mengacu kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Jika kita mengacu kepada salah satu asas hukum yaitu *posterior derogat legi priori* atau peraturan yang baru dapat menggantikan atau mengesampingkan peraturan yang lama agar tidak terjadi 2 (dua) kekuatan hukum yang sama mengatur 1 (satu) permasalahan.

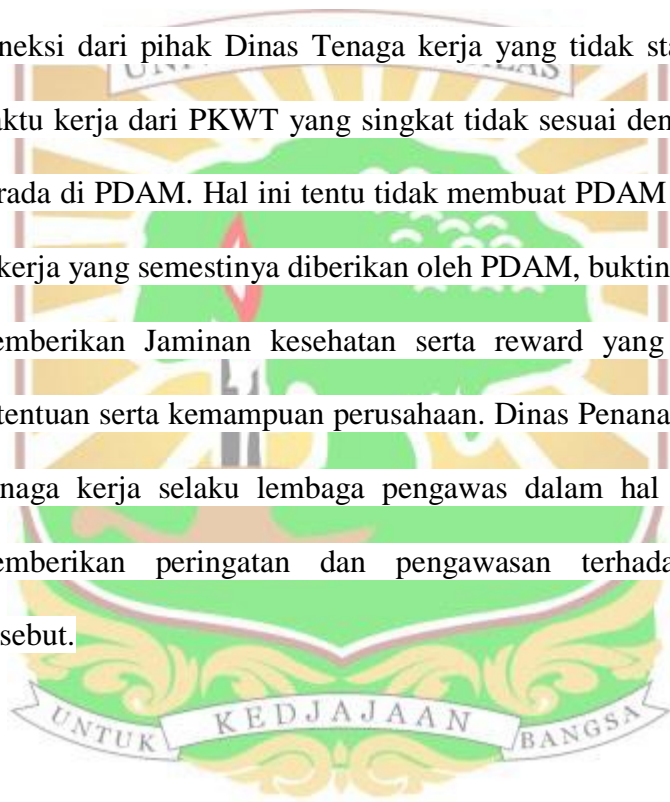
3. Berdasarkan permasalahan yang ditemui dalam pelaksanaan PKWT pada PDAM Padang Panjang, pihak PDAM telah melakukan upaya hukum yaitu :

- a) Dalam sistem pengupahan

PDAM dalam hal ini telah terbukti melakukan penyimpangan terhadap beberapa pekerja kontraknya dalam pemberian upah, meskipun demikian PDAM juga tidak bisa memaksakan dalam pemberian upah sesuai UMK/UMP sebagaimana yang telah diatur PP no. 36 Tahun 2021. Hal ini tentu juga harus disesuaikan dengan keadaan perusahaan karena PDAM yang merupakan perusahaan BUMD dan bertujuan untuk melakukan pelayanan publik ketimbang mencari keuntungan serta sebagaimana yang terdapat pada Perda PDAM No. 11 Tahun 2015 Pasal 41 Ayat (1) dimana penyusunan

skala gaji pegawai mengacu kepada PNS dan kemampuan Perusahaan. Pihak Penanaman Modal dan Dinas Tenaga Kerja juga mengetahui dan memahami hal tersebut, tetapi mereka tetap melakukan pengawasan terhadap masalah pemberian upah tersebut.

- b) Pada penjaminan hak pekerja serta legalitas pekerja yaitu melalui pendaftaran tenaga kerja kepada Dinas tenaga kerja, PDAM tidak bisa melakukan hal tersebut karena proses yang memiliki kendala seperti koneksi dari pihak Dinas Tenaga kerja yang tidak stabil dan jangka waktu kerja dari PKWT yang singkat tidak sesuai dengan SDM yang berada di PDAM. Hal ini tentu tidak membuat PDAM melupakan hak pekerja yang semestinya diberikan oleh PDAM, buktinya PDAM tetap memberikan Jaminan kesehatan serta reward yang sesuai dengan ketentuan serta kemampuan perusahaan. Dinas Penanaman Modal dan Tenaga kerja selaku lembaga pengawas dalam hal ini hanya bisa memberikan peringatan dan pengawasan terhadap pendaftaran tersebut.



## B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah penulis uraian terkait penelitian tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PDAM Padang Panjang, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

### 1) Bagi PDAM

a) Dalam proses pelaksanaannya PDAM selaku pihak yang bertanggung jawab akan pekerja/ pegawainya, harusnya bisa melakukan pelaksanaan pekerja kontrak / PKWT sesuai dengan prosedur yang berlaku, hal itu bisa dilakukan dengan pemberian seminar tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dan tenaga kerja dari segala aspek.

b) Bagi pekerja atau pegawai seharusnya lebih bisa sadar akan hak yang harus diterima, karena hal tersebut memang seharusnya milik pekerja. Dalam hal ini pekerja harus lebih update tentang isu atau peraturan terbaru terkait dengan pekerja.

### 2) Bagi Dinas Penanaman Modal dan Tenaga Kerja.

Dinas Penanaman Modal dan Tenaga kerja Padang Panjang selaku pihak yang bertanggung jawab akan tenaga kerja yang berada di kota Padang Panjang seharusnya lebih bisa tegas dalam memberikan sanksi atau teguran meskipun pada situasi ini Dinas Penanaman Modal dan Tenaga Kerja Padang Panjang hanya sebagai dewan pengawas.