

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Nomor **017/SPK-K/BST/IX/2022** di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan PT.TSBA, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan asas keseimbangan telah diupayakan melalui berbagai ketentuan yang tertuang dalam perjanjian tersebut. Implementasi asas keseimbangan ini mencakup beberapa aspek krusial yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan saling menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Berdasarkan analisis kontrak kerja antara Irvan Nor dan PT.TSBA, penerapan asas keseimbangan dalam PKWT masih jauh dari ideal, dengan ketidaksesuaian signifikan meliputi upah di bawah UMK Samarinda, kurangnya informasi tentang hak-hak karyawan, dan penggunaan PKWT untuk posisi yang seharusnya tetap. Pelanggaran-pelanggaran ini dapat mengakibatkan konsekuensi hukum serius bagi PT.TSBA, termasuk perubahan status hubungan kerja menjadi PKWTT, kewajiban membayar kekurangan upah, sanksi administratif, dan pidana. Untuk memenuhi asas keseimbangan dan mematuhi peraturan, PT.TSBA perlu melakukan perbaikan signifikan pada praktik ketenagakerjaannya, termasuk menyesuaikan upah, memberikan informasi lengkap tentang hak karyawan, menerapkan sistem manajemen K3, dan menggunakan jenis kontrak kerja yang sesuai dengan sifat pekerjaan.

B. Saran

Mengingat pentingnya asas keseimbangan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan potensi akibat hukum yang dapat timbul jika asas ini tidak terpenuhi, berikut adalah beberapa saran konkret untuk meningkatkan kualitas dan keseimbangan PKWT di perusahaan air minum dalam kemasan. Implementasi saran-saran ini dapat membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih adil, produktif, dan saling menguntungkan antara perusahaan dan

karyawan, sekaligus meminimalkan risiko hukum yang mungkin timbul di kemudian hari.

Untuk meningkatkan kualitas dan keseimbangan PKWT, perusahaan air minum dalam kemasan disarankan melakukan evaluasi menyeluruh terhadap PKWT Nomor 017/SPK-K/BST/IX/2022. Langkah-langkah penting meliputi penjabaran hak dan kewajiban karyawan secara terperinci, evaluasi masa kontrak, perbaikan ketentuan PHK, peningkatan kompensasi, perbaikan prosedur pengembalian aset, penambahan klausul pengembangan karyawan, penjernihan mekanisme penyelesaian perselisihan, dan peninjauan kontrak secara berkala. Implementasi saran-saran ini bertujuan menciptakan hubungan kerja yang lebih adil dan produktif, meminimalkan risiko hukum, serta memastikan kepatuhan terhadap asas keseimbangan dan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.