

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, dalam penelitian ini ditemukan adanya dinamika dalam sistem klasifikasi pekerja di PT.XYZ tahun 2025. Jika ditinjau kembali pada laporan Annual Report & Sustainability Report PT.XYZ 2024 memperlihatkan bahwa mayoritas tenaga kerja merupakan pekerja kontrak, sedangkan temuan penelitian yang dilakukan pada tahun 2025 menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja berdasarkan klasifikasi tenaga kerja di dominasi oleh pekerja out sourcing. Penelitian ini menunjukkan bahwa telah terjadi perubahan serta perkembangan terkait penerapan berbagai klasifikasi pekerja di PT.XYZ, yang terdiri dari pekerja tetap (HT), pekerja kontrak (PKWT), pekerja outsourcing dan peserta magang, dan hal tersebut memiliki implikasi yang cukup signifikan terhadap kesejahteraan yang diterima oleh masing-masing pekerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa penerapan klasifikasi status kerja tersebut berkaitan dengan struktur pembagian kerja di sektor industri manufaktur, yang menuntut efisiensi dan fleksibilitas dalam sistem ketenagakerjaannya.

Status pekerjaan yang dimiliki oleh para pekerja tidak hanya mempengaruhi hak-hak normatif seperti besaran upah, tunjangan, dan jaminan sosial, tetapi juga berdampak terhadap dimensi kesejahteraan non material, seperti keamanan kerja, kepuasan terhadap status pekerjaan, serta kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja tetap memperoleh hak dan jaminan yang lebih menguntungkan dan berpengaruh terhadap kesejahteraan pekerja bila dibandingkan pekerja non-tetap, seperti pekerja kontrak (PKWT), outsourcing, dan peserta magang. Kelompok pekerja non-tetap cenderung menghadapi keterbatasan dalam hal perlindungan kerja yang disertai oleh kecemasan karena tidak adanya kepastian masa kerja mereka. Meski demikian, keterbatasan hak yang dimiliki oleh pekerja non-tetap tidak sepenuhnya bersumber dari kebijakan internal perusahaan, melainkan juga merupakan implikasi dari

regulasi ketenagakerjaan yang dikeluarkan oleh pemerintah seperti yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Keberadaan berbagai klasifikasi pekerja dalam kegiatan produksi di PT.XYZ juga mencerminkan adanya penerapan teori hubungan industrial dalam praktik hubungan kerja, yakni fokus penerapannya pada kepentingan kedua pihak. Sehingga, PT.XYZ menempatkan pekerja outsourcing untuk mendominasi area produksi karena hubungan kerja yang terjalin diantara kedua pihak cenderung lebih menguntungkan pihak pengusaha, baik secara normatif dalam kebijakan kontrak kerja, maupun secara praktis dalam pelaksanaan aktivitas produksi harian.

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi hubungan industrial yang proporsional seharusnya menjamin keseimbangan kepentingan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah (tripartit). Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan ketimpangan kekuasaan yang cenderung merugikan posisi pekerja kontrak dan outsourcing, terutama karena belum adanya regulasi yang secara normatif dan tegas mengatur proporsi (batasan) penggunaan tenaga kerja kontrak dalam proses produksi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai klasifikasi pekerja dan implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja di PT.XYZ, maka penulis berharap PT.XYZ dapat meninjau kembali proporsi dan kebijakan yang diterapkan terhadap pekerja dengan status kerja non-tetap seperti PKWT, outsourcing, hingga peserta magang. Pemerintah perlu memperkuat pengawasan dan memperjelas regulasi yang mengatur batas penggunaan tenaga kerja kontrak dan outsourcing, hal ini diperlukan agar tidak terjadi ketimpangan perlakuan antar pekerja dengan klasifikasi yang berbeda. Sementara itu, bagi pekerja, peneliti berharap para pekerja mampu meningkatkan solidaritas dan membangun relasi kerja yang sehat tanpa memandang rendah perbedaan status kerja lainnya. Oleh karena itu, saat ini diperlukan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih adil, transparan, dan inklusif untuk memastikan bahwa semua jenis pekerja (tanpa memandang status kontrak) mendapatkan akses yang proporsional terhadap kesejahteraan kerja.