

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berangkat dari uraian yang telah dikemukakan dalam bab-bab sebelumnya, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini

1. Proses PKWT yang terjadi di PT Proflex Indonesia jikalau di lihat dari UU Nomor 13 tahun 2003 batal demi hukum karena telah menyalahi aturan di mana seharusnya setelah masa tenggang tidak boleh ada pembaharuan kontrak 2 (dua) kali dan seharusnya berubah statusnya dari PKWT menjadi PKWTT. Langkah PHK yang di lakukan sudah benar akan tetapi PHK tersebut harus di ikuti dengan hak pesangon atas si karyawan, karena PHK yang terjadi adalah PHK karyawan tetap tanpa kesalahan (pasal 156 ayat 2 Undang – Undang no. 13 tahun 2003).
2. Mahkamah Agung Republik Indonesia telah memberikan putusan yang adil dimana pelanggaran pelaksanaan PKWT yang bertentangan dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 59 Ayat 6 karena pelanggaran tersebut PKWT berubah menjadi PKWTT sehingga keputusan PHK yang Tergugat lakukan berdampak pada kewajiban Tergugat membayar pesangon karena PHK yang terjadi adalah PHK tanpa kesalahan berlaku sesuai Undang Undang.

#### **5.2. Saran**

1. Dalam hal melakukan perjanjian kerja bersama khususnya untuk perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) harus terang dan jelas terkait jenis pekerjaan yang bukan pekerjaan pokok atau pekerjaan yang bersifat musiman, sehingga tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari. Itikad baik dalam penyusunan Kontrak haruslah di kedepankan dan mufakat setelah terjadinya PKWT harus di utamakan. Untuk pihak pengusaha dalam membuat perjanjian kerja harus senantiasa mengacu pada Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk pihak Pekerja harus selalu teliti dan cermat dalam mempelajari isi perjanjian baik perjajian kerja mapun

perjanjian lainnya yang dilakukan dengan Pihak Pengusaha. Dan peran serikat pekerja selaku pengontrol regulasi dalam perusahaan hendaklah aktif dari awal terbitnya perjanjian kerja/PKWT tersebut sehingga bisa di minimalisir pelanggaran dan penyelewengan hukum.

2. Dalam proses Perselisihan Hubungan Industrial hendaklah di kedepankan musyawarah dan mufakat terlebih dahulu. Proses Mediasi, Bipartid, Tripartid hendaklah di lalui sebelum masuk keranah hukum, hal ini untuk mempercepat proses sehingga perselisihan bisa segera teratasi dengan kata mufakat selain itu Pengawasan dari dinas terkait hendaklah di optimalkan sehingga tindak penyelewengan dan pelanggaran hukum bisa di minimalisir, peran serta Serikat kerja dan Persatuan pengusaha juga di tingkatkan untuk lebih mematangkan dalam pemahaman terhadap Undang Undang ketenagakerjaan.

