

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya memberikan penulis beberapa kesimpulan yang dapat diambil, yaitu sebagai berikut :

1. Dasar Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutuskan perkara Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bdg telah memperhatikan aspek hukum bahwa Para Penggugat status pekerja berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu namun serta mempertimbangkan asas kemanfaatan kedua belah pihak, majelis Hakim menyatakan hubungan kerja antara Para Penggugat dengan Tergugat yang didasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), sejak tanggal 29 Juni 2015, sesuai dengan berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT). Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial sudah memenuhi asas kepastian hukum karena telah memberikan hak-hak pekerja/ buruh sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 .
2. Perlindungan hukum terhadap pekerja PKWT yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, demi hukum akan berubah menjadi PKWTT yaitu berubah menjadi pekerja tetap. Perlindungan yang diberikan berupa hak dan kewajiban sebagai pekerja tetap yang berupa perlindungan hak atas upah, hak atas kesehatan kerja, hak atas keamanan kerja, hak atas upah pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian kerja. perjanjian kerja waktu tertentu di PT. Honda Precisioun Parts Manufacturing yang tidak sesuai atau bertentangan dengan pasal 59 Undang Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah berubah dari perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian waktu tidak tertentu.

## B. Saran

1. Pemerintah perlu melakukan kaji ulang terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur PKWT terutama Pasal ayat 59 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menimbulkan perbedaan tafsir. PKWT yang dibuat dalam penetapan jangka waktu, perpanjangan dan pembaruan lebih ditekankan atau lebih jelas sehingga tidak kabur. Dimana pengusaha tidak salah menafsirkan mengenai jangka waktu dan jenis pekerjaan, sehingga tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan PKWT.
2. Pemerintah perlu mengawasi dan mengontrol pelaksanaan PKWT dalam jenis pekerjaan dan jangka waktu pekerjaan. Apabila terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan, pemerintah dapat memberikan sanksi tegas yang berlaku kepada pengusaha. Penyimpangan tersebut memberikan kerugian bagi pekerja dalam kedudukan pekerja. Kedudukan pekerja merupakan hak pekerja dalam kesejahteraan. melalui Kementerian Tenaga Kerja bekerja sama dalam melakukan sosialisasi serta evaluasi secara aktif dan terus menerus ke perusahaan sehingga penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam PKWT dapat bekurang. Hal ini memberikan perlindungan terhadap pekerja sehingga hak-hak pekerja dapat berjalan dengan baik.