

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dalam Skripsi ini ini menunjukkan bahwa keputusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Nomor : 1340K/PDT.SUS PHI/2021 NOMOR : 126/PDT.SUS-PHI/2021/PN.BDG dan putusan Kasasai Mahkamah Agung Nomor : NOMOR : 126/PDT.SUS-PHI/2021/PN.BDG memberikan efek mengikat pada pihak yang berperkara, yaitu :

1. Akibat hukum perubahan Perjanjian Kerja Waktu tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karyawan yang bekerja terus menerus tanpa adanya jeda maka demi hukum harus dianggap menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu. Mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 karyawan yang kontrak lebih dari 5 (lima) tahun harus diangkat menjadi karyawan tetap. Maka akibat dari hukum perubahan status Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu adalah mendapatkan hak-hak lebih besar daripada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
2. Putusan Kasasi dalam perkara nomor 1340k/Pdt.Sus-PHI/2021 Jo Putusan Pengadilan Industrial nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2021 adalah titik referensi penting karena menunjukkan bagaimana hukum dapat memengaruhi pemahaman tentang hak-hak ketenagakerjaan. Ini menunjukkan betapa

pentingnya interpretasi yudisial untuk membantu pengusaha dan karyawan menyelesaikan hubungan kontraktual mereka dan Perubahan perjanjian dari PKWT menjadi PKWTT adalah putusan yang menjadikan preseden sangat baik bagi karyawan berdasarkan amanat undang-undang yang berlaku.

3. Konsekuensi hukum PT. Milagros Putra Mandiri terhadap putusan nomor 1340k/Pdt.Sus-PHI/2021 dengan nomor 126/Pdt.Sus-PHI/2021 adalah mengikat dan wajib dilaksanakan akibat dari PHK harus membayarkan seluruh kompensasi yang tertuang dalam putusan sebagai akibat perubahan status karyawan dari PKWT menjadi PKWTT.

B. Saran

1. Perusahaan perlu meningkatkan pemahaman tentang peraturan ketenagakerjaan, terutama mengenai perbedaan antara PKWT dan PKWTT. Pelatihan dan sosialisasi mengenai hak dan kewajiban dalam hubungan kerja dapat membantu manajemen dan karyawan memahami implikasi hukum dari perjanjian kerja yang mereka tanda tangani.
2. Hakim Pengadilan Hubungan Industri harus mendapatkan pemahaman dan informasi terkini terkait pemberlakuan peraturan yang baru untuk memeriksa, mengadili dan memutus suatu perkara agar dalam tingkat kasasi tidak dipersalahkan dalam penerapan aturan perundang yang berlaku dalam mengadili suatu perkara.

3. PT. Milagros Putra Mandiri sebaiknya meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama terkait ketenagakerjaan. Hal ini penting untuk menghindari sengketa hukum di kemudian hari dan memastikan hak-hak pekerja terpenuhi sesuai dengan ketentuan yang ada.

