BAB IV

PENUTUPAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bagian terdahulu maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemutusan hubungan kerja tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pada pasal 161 ayat (1) yang mana pihak tergugat tidak memberikan surat surat peringatan terlebih dahulu. Diberhentikan atau diputus hubungan kerjanya saudara Doni sebagai tenaga keamanan/securty secara sepihak terkait hilangnya barang-barang-barang tergugat dari gudang dan penggugat di anggap telah lalai dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga keamanan/securty pada saat kejadian hilangnya barang-barang milik tergugat, penggugat tidak masuk kerja karena sakit dan ketidak hadiran penggugat sudah diberitahukan kepada mandor (faisal).
2. Perlindungan hukum bagi pekerja yang mana dalam hal ini saudara Doni sebagai pihak kedua tidak berjalan, adanya putusan Mahkamah Agung terkait hak-hak yang seharusnya dibayar oleh pihak pertama sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, namun hingga saat ini proses pelaksanaan terkendala pada saat dilakukan eksekusi kondisi kantor dalam keadaan kosong sehingga eksekusi tidak dapat dilakukan dan hingga saat ini alamat pasti dari pihak pertama tidak diketahui dengan jelas.

B. SARAN

1. Sebaiknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan dengan Pertimbangan yang sangat matang karena pengaruh dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) cukup besar bagi perusahaan dan pekerja itu sendiri. Untuk mengurangi masalah perselisihan yang terjadi akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), sebaiknya perusahaan dapat membina hubungan kerja yang harmonis, serasi, dan terbuka agar tercipta suasana kerja yang baik sehingga apabila Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dilakukan dalam bentuk apapun karyawan akan menerimanya dengan baik. Sebaiknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan berdasarkan dengan ketentuan dan peraturan Undang-Undang yang berlaku, dimana hak dan kewajiban masing-masing pihak tertera didalamnya sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan
2. Pekerja seharusnya memahami peraturan Perundang-Undang terkait hak dan kewajibannya sebagai pekerja, sehingga jika terjadi pemutusan hubungan kerja sepihak pekerja tau bagaimana prosedur yang harus ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.