

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari uraian dan pemaparan dalam bab pembahasan tersebut, maka penulis dapat menarik kesimpulan, yaitu:

1. Pengaturan pemberian uang pesangon dan perlindungan hukum hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Secara Sepihak Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb ditinjau dari prinsip keadilan. Pengaturan Perlindungan Hukum Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Secara Sepihak Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb, emutusan Hubungan Kerja (PHK) tidak boleh dilakukan secara sepihak dan harus dilakukan melalui perundingan terlebih dahulu, kemudian apabila hasil dari perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan atau kata sepakat, maka pengusaha tetap melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja/buruh secara sepihak setelah memperoleh penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Pengaturan Pemberian Uang Pesangon Dan Perlindungan Hukum Hak Pekerja Akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak (Studi Kasus Putusan Nomor 27/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Jmb), PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) tidak sesuai dengan yang diamanatkan oleh Pasal 156 Ayat (4) UUK Masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (Sembilan) bulan upah.

**B. Saran**

1. Perusahaan hendaknya jika ingin melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan terlebih mengutamakan azas musyawarah untuk mufakat agar tenaga kerja tidak merasa dirugikan dan tidak terintimidasi.
1. Perusahaan hendaknya dapat memberi perlindungan kepada tenaga kerja terutama dalam pembayaran hak-hak tenaga kerja, terutama dalam pembayaran hak yang terkenda pemutusan hubungan kerja.