

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

1. Syarat terjadinya pengakhiran dan/atau pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha secara sepihak harus dilakukan dengan mendasarkan bukti yang sah dan valid. Dalam hal pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja secara sepihak karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.
2. Dalam pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan PT. .Putra Bungsu Abadi, akibat para pekerja/buruhnya tidak masuk kerja dalam waktu 5 (lima) hari, yang oleh hakim pengadilan hubungan industrial Manokwari dikategorikan sebagai mengundurkan diri atau mangkir. Putusan hakim pengadilan hubungan industrial tersebut oleh Mahkamah Agung dianggap salah dalam menerapkan hukum, karena pengusaha PT. Putra Bungsu Abadi dalam memutus sepihak para pekerjanya tidak pernah atau belum pernah memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut, sehingga tidak dapat dikatakan sebagai mengundurkan diri atau mangkir. Rasio decedendi putusan Mahkamah Agung tersebut dengan mendasarkan pada

ketentuan Pasal 161 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4.2. Saran

1. Pengusaha dalam melakukan pemutusan hubungan kerja, khususnya dalam melakukan pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja secara sepihak terhadap pekerja/buruh yang melanggar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama wajib memiliki dokumen yang sah atau valid dan memberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga secara berturut-turut kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.
2. Diharapkan dalam hakim pengadilan perselisihan hubungan industrial pada waktu memeriksa perkara hubungan industrial dengan acara cepat, untuk selalu berpedoman kepada ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Sebab hanya dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari, Ketua pengadilan negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut, terhadap penetapan tersebut tidak digunakan upaya hukum, tetapi dalam praktiknya dapat digunakan upaya hukum.