

## **BAB V**

### **P E N U T U P**

#### **1.1 Kesimpulan**

1.1.1 Penerapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg dan Putusan Mahkamah Agung nomor 838 K/Pdt.Sus-PHI/2015 terjadi ketidaksesuaian terkait hasil putusannya adalah di kualifikasi mengundurkan diri. Karena yang mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja (Sdr. Rian Septian Jaya dkk ) adalah mogok kerja yang sah. Dimana segala sesuatu telah dilakukan dan terpenuhi syarat untuk melakukan mogok kerja. Mogok kerja adalah hak dasar seperti yang disebutkan pada Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja /buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.”

Jika mogok kerja tersebut telah memenuhi ketentuan-ketentuan yang berlaku, maka mogok kerja tersebut adalah mogok kerja yang sah seperti yang dilakukan oleh para pekerja ( Sdr. Rian Septian Jaya dkk ), tetapi justru pengadilan mengeluarkan putusan bahwa mereka dikualifikasikan mengundurkan diri. Tetapi, perlu diketahui juga bahwa tidak ada pasal yang secara jelas mengatakan bahwa pengusaha tidak boleh melakukan PHK terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja yang sah.

Sedangkan, jika mogok kerja tersebut sah, dapat merujuk pada ketentuan Pasal 144 huruf b UU Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa pengusaha dilarang memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa jika PHK yang dilakukan oleh pengusaha merupakan wujud dari sanksi atau tindakan balasan bagi

pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah, maka hal tersebut tidak boleh dilakukan.

- 1.1.2 Pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Nomor 65/Pdt.Sus-PHI/2015/PN.Bdg dan Putusan Mahkamah Agung nomor 838 K/Pdt.Sus-PHI/2015 tidak memenuhi asas kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan. Karena dilihat dari proses mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja sah sesuai dengan Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tetapi para pekerja melakukan mogok kerja yang sah mendapat tindakan balasan dengan memberikan sanksi Pemutusan Hubungan Kerja. Hukum tidak berpihak kepada para pekerja yang melakukan mogok kerja yang sah. Hukum justru memberikan hukuman yang seharusnya tidak diterima oleh para pekerja, karena melakukan mogok kerja yang sah mereka di putus hubungan kerjanya dengan dikualifikasikan mengundurkan diri.
- Tujuan hukum bukan hanya keadilan, tetapi juga kepastian hukum dan kemanfaatan hukum. Idealnya hukum harus mengakomodir ketiganya. Tujuan hukum yang paling penting adalah keadilan yaitu keseimbangan antara yang patut diperoleh pihak-pihak, baik berupa keuntungan maupun berupa kerugian. Hukum tanpa keadilan tidaklah ada artinya sama sekali.

## 5.2 Saran

Berdasarkan uraian dari penulis diatas, maka penulis memberikan saran:

1. Hakim harus memutuskan perkara secara murni dan konsekwen. Secara murni harus sesuai dengan aturan dan secara konsekwen tidak boleh menyimpang dari aturan.
2. Dibuat peraturan yang mengatur tentang kewenangan dan sanksi bagi polisi dan pengawas ketenagakerjaan dalam rangka menindak Pelanggaran Pemutusan Hubungan Kerja akibat mogok kerja yang sah

menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan apabila tidak melaksanakan kewenangannya sesuai dengan peraturan.

