

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan paparan pada bab sebelumnya penulis membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Disharmonis tidak dapat dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja karena hukum acara perdata sebagai hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial merupakan peraturan hukum yang mengatur bagaimana caranya menjamin ditaatinya hukum ketenagakerjaan/Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan perantaraan hakim dan peraturan hukum yang menentukan bagaimana caranya menjamin pelaksanaan hukum ketenagakerjaan/Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan/Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disharmonis tidak termasuk alasan-alasan yang dapat menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Disharmonis dijadikan alasan pemutusan hubungan kerja mengakibatkan terjadinya dua kali sanksi terhadap pelanggaran yang sama.
2. Perlindungan hukum atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonis dengan cara mengajukan upaya hukum kasasi dengan alasan pertimbangan hukum Majelis Hakim mengenai pemutusan hubungan kerja dengan alasan disharmonis sebagai putusan yang kurang cukup pertimbangan dan putusan tersebut harus dibatalkan.

3. Pekerja dapat menuntut hak atas upah selama upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial sampai putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berkekuatan hukum tetap.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas penulis membuat saran penelitian sebagai berikut :

1. Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan dengan cara menempuh musyawarah untuk mufakat. Dengan mengedepankan komunikasi segala perselisihan hubungan industrial akan selalu mendapatkan solusi atau jalan keluar tanpa harus berakhir dengan pemutusan hubungan kerja.
2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus memiliki kepastian hukum apabila pemutusan hubungan kerja tidak disertai alasan-alasan sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka gugatan wajib ditolak dan pekerja wajib dipekerjakan kembali serta hak-hak pekerja diberikan demi ditaatinya ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.