

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan terhadap 6 (enam) Orang Pimpinan Unit Kerja FSPMI PT Kawasaki Motor Indonesia karena melakukan mogok kerja seharusnya tidak dilakukan, mogok kerja merupakan hak fundamental Pekerja guna membela kepentingan ekonomi dan sosialnya yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan serta Pengusaha dilarang untuk melakukan pembalasan terhadap pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah dalam bentuk apapun sebagai mana yang diatur dalam Pasal 144 huruf b, hal itu merupakan bentuk proteksi Negara untuk melindungi Pekerja.
2. Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara PT. Kawasaki Motor Indonesia dengan 6 (enam) Orang Pimpinan Serikat Pekerja dengan alasan hubungan industrial yang tidak harmonis (*disharmonisasi*), alasan tersebut justru akan membuat rancunya tatanan peraturan perundang-undangan yang sudah ada terkait dengan sebab alasan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana yang dimuat pada Pasal 150 sampai Pasal 172 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

B. SARAN

1. Para Pekerja apabila ingin menuntut kesejahteraan jangan langsung menggunakan hak mogok kerja yang justru akan memperuncing perselisihan. Sebaiknya para Pekerja dalam menyelesaikan perselisihan tersebut menggunakan cara-cara yang elegan seperti menempuh jalur hukum dengan cara menggugat perselisihan tersebut keranah pengadilan, namun terlebih dahulu dirundingkan dengan pihak pengusaha baik perundingan bipartit maupun perundingan tripartit terkait perselisihan yang dipermasalahkan tentunya dengan semangat musyawarah dan mufakat.
- b. Hakim sebaiknya untuk menghindari ketidak pastian dalam penegakan hukum dalam memutus setiap perkara yang ditangani jangan menyimpang dari koridor hukum yang ada, jadikan hukum positif yang telah ada sebagai pedoman agar tidak terjadi kerancuan dalam hukum. Karena apabila Majelis Hakim dalam memutus suatu perkara diluar ketentuan hukum positif yang ada dengan hanya mengedepankan terjadinya Disharmonisasi (tidak harmonis) tanpa melihat aspek penyebab terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial antara Pengusaha dengan Pekerja, maka akan menjadi multitafsir yang semakin tidak terarah terhadap kepastian sebab Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana yang telah ditentukan pada Undang-Undang Ketenagakerjaan.