

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Proses Pemutusan Hubungan Kerja di PT Mugai Indonesia berawal dari Serikat Pekerja meminta Ruang Kesekretariatan dan dispensasi yang di permasalahan oleh managemet PT Mugai Indonesia. Kemudian Serikat Pekerja merasa di halang - halangi untuk Kebebasan Berserikat dan akhirnya terjadilah perselisihan hubungan Industrial antara Pengusaha dan Serikat Pekerja sehingga akhirnya terjadi Perundingan yang alot hingga terjadinya dead lock. Karena dead lock dan mengalami jalan buntu akhirnya Serikat Pekerja melayangkan Surat mogok kerja ke Perusahaan dan Disnaker akhirnya terjadilah mogok kerja dan terjadilah perundingan lagi dan sampai ke Mediasi kemudian Perusahaan tidak mau mendengar anjuran dari Disnaker maka di lanjutlah ke Pengadilan Hubungan Industrial sehingga sampai pada putusan pengadilan yang berakhir dengan putusan Hakim yaitu bahwa Mogok Kerja yang terjadi di PT Mugai Indonesia adalah Mogok Kerja tidak sah.

Faktor Internal yang menyebabkan terjadinya mogok kerja hingga terjadi Pemutusan Hubungan Kerja adalah tidak adanya keharmonisan hubungan Industrial antara Serikat Pekerja PT Mugai Indonesia dan Pengusaha PT Mugai Indonesia sehingga terjadi konflik Internal yang menyebabkannya adalah :

1. Faktor yang menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja

2. Faktor Sumber daya Manusia atau Serikat Pekerja yang belum memahami tentang Undang-Undang dan Peraturan Perusahaan sehingga menyebabkan terjadinya Pemutusan Hubungan kerja
3. Faktor Balai Pengawas yang Kurang optimal dalam Pengawasan Ke Perusahaan
4. Faktor tidak terpenuhinya hak Pekerja karena Mogok Kerja secara sah

B. SARAN

Sebagaimana mengenai Pemutusan Hubungan Kerja di PT Mugai Indonesia harus sesuai dengan Peraturan Perundang Undangan guna menimbulkan Kepastian Hukum.

Harus adanya peningkatan pemahaman tentang Sumber Daya Manusia atau Serikat Pekerja tentang Peraturan Perundang undangan.

Balai Pengawas harusnya lebih optimal dalam mengawasi Perusahaan yang ada di wilayah Karawang Khususnya.

Perusahaan harusnya lebih bijaksana dalam mengambil keputusan mengenai hak-hak Mogok Kerja jika di rasa sah dan Perusahaan haruss membayar upah yang Mogok Kerja secara sah.