

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Sesuai dengan pembahasan dan penelitian serta data yang telah dikumpulkan dalam skripsi ini maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Mogok kerja tidak dapat dijadikan alasan untuk melakukan PHK oleh pengusaha/perusahaan kepada para pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja, asalkan mogok kerja yang dilakukan sudah memenuhi prosedur yang sudah diatur dalam undang/undang yang berlaku.

Apabila mogok kerja yang dilakukan oleh para pekerja/buruh tidak sah, maka pengusaha/perusahaan pun tidak dapat melakukan PHK secara sepihak, karena ada beberapa tahapan yang harus ditempuh untuk melakukan suatu PHK.

2. Upaya hukum bagi para pekerja/buruh yang mengalami PHK karena melakukan mogok kerja yang sudah memenuhi prosedur undang-undang yang berlaku dapat dipastikan tidak sah dan batal demi hukum, karena sesuai dengan analisis bahwa apabila pekerja/buruh melakukan mogok kerja yang tidak sah atau tidak memenuhi prosedur undang-undang yang berlaku, kepada para pengusaha tidak dapat melakukan PHK secara sepihak kepada para pekerja/buruh, melainkan pekerja/buruh yang sudah melakukan permogokan hanya dianggap magkir/absen, kemudian

pengusaha/perusahaan melakukan pemanggilan 2 (dua) kali kepada pekerja/buruh dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan patut dan tertulis.

#### **4.2 Saran**

1. Bagi organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang ingin melakukan mogok kerja sebaiknya lebih memperhatikan tentang tata cara dan prosedur tentang mogok kerja yang sudah diatur di dalam undang-undang yang berlaku. Mengingat dampak dan akibat kegiatan mogok kerja apabila tidak memenuhi prosedur yang sudah ditentukan adalah sangat fatal.
2. Bagi para pengusaha/perusahaan sebaiknya lebih bijak dalam mengambil keputusan untuk melakukan suatu PHK dengan sepihak, karena dampaknya tidak hanya pada para pekerja/buruh yang bekerja tersebut tetapi keluarga dan sanak saudaranya.