

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Perselisihan hubungan kerja yang berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pengusaha PT DMC Teknologi Indonesia (DMC TI) vs Evi Setiawati dkk, PT. PT. Ohsung Elektronik Indonesia vs Royadi dkk dan PT. Ohsung Elektronik Indonesia vs Maulana Yusuf dkk, terjadi karena buruh tersebut ikut serta dalam unjuk rasa nasional bersama Komite Aksi Upah-Gerakan Buruh Indonesia (KAU-GBI) yang dilakukan pada tanggal 24 November 2015 hingga 27 November 2015. Aksi unjuk rasa tersebut dilakukan dalam rangka menuntut Presiden Republik Indonesia mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan. Pasca melakukan aksi tersebut, pekerja yang ikut serta mendapatkan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja.

Dalam kasus Evi Setiawati dkk, perusahaan berpendapat aksi unjuk rasa tersebut merupakan kegiatan ilegal dan bentuk pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama yang dapat dikenakan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja. Sementara Evi Setiawati dkk berpendapat kegiatan tersebut sudah diajukan dan dikomunikasikan dengan perusahaan sesuai dengan isi PKB terkait dengan kegiatan serikat pekerja dan sah sesuai peraturan perundang-undangan. Selain itu Evi Setiawati dkk menilai proses PHK yang terjadi tidak sesuai dengan mekanisme pemutusan hubungan kerja yang ada dalam PKB. Permasalahan ini kemudian berlanjut melalui mediasi dan pengawas ketenagakerjaan hingga pengadilan hubungan industrial. Berdasarkan nota dinas dan putusan pengadilan hubungan industrial, Evi Setiawati dkk diputuskan untuk bekerja kembali dan PHK dianggap batal. Atas putusan ini perusahaan melakukan upaya banding dan permohonan pengusaha dikabulkan, Evi Setiawati dkk diputus PHK oleh Majelis Hakim Mahkamah Agung.

Sementara dalam kasus PT. PT. Ohsung Elektronik Indonesia vs Royadi dkk dan PT. Ohsung Elektronik Indonesia vs Maulana Yusuf dkk berdasarkan nota dinas dan putusan pengadilan hubungan industrial, pekerja dimenangkan untuk bekerja

kembali dan PHK dianggap batal. Namun lagi-lagi Majelis Hakim Mahkamah Agung mengabulkan upaya hukum perusahaan dan menjatuhkan keputusan hubungan kerja bagi karyawan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sudah mengatur tentang tata cara dan mekanisme perlindungan terkait Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara jelas dalam Bab XII yang terdiri dari 22 pasal dari mulai pasal 150 hingga pasal 172. Selain itu upaya pencegahan PHK juga semakin diperketat lagi dengan dibatalkannya pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu terkait PHK dengan alasan kesalahan berat melalui putusan Mahkamah Konstitusi nomor: No.012/PUU-I/2003, tertanggal 28 Oktober 2004 dan diperkuat oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Menakertrans) dengan mengeluarkan Surat Edaran No.: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005. Bagi perusahaan yang sudah memiliki serikat pekerja, proses PHK juga harus dirundingkan dengan serikat pekerja, atau berdasarkan isi perjanjian kerja bersama. Hal tersebut menambah panjang daftar prosedur dan tata cara PHK.

Selain itu proses Pemutusan Hubungan kerja yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, yang merupakan salah satu bentuk dari kaidah otonom hukum ketenagakerjaan. Kedudukan itu membuat Perjanjian Kerja Bersama mempunyai kedudukan hukum yang tertinggi. Oleh sebab itu perjanjian kerja bersama menjadi rujukan utama dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut dibuktikan dengan anjuran mediasi, isi nota dari pengawas ketenagakerjaan dan putusan hakim pengadilan hubungan industrial pada kasus Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT DMC Teknologi Indonesia (DMC TI) vs Evi Setiawati dkk yang merujuk pada isi dari perjanjian kerja bersama serta pada kasus perselisihan hubungan industrial antara PT. Ohsung Elektronik Indonesia vs Royadi dkk dan perselisihan hubungan industrial antara PT. Ohsung Elektronik Indonesia vs Maulana Yusuf dkk.

Putusan tersebut meneguhkan derajat / kedudukan hukum perjanjian kerja bersama sebagai *asas lex specialis* dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Namun mekanisme penyelesaian terhadap pelanggaran isi PKB mengacu pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini berakibat perkara perselisihan PHK atau pelanggaran pasal yang sudah diatur dalam PKB menjadi sebatas perselisihan ketenagakerjaan biasa bukan sebagai wanprestasi atas sebuah kesepakatan bersama yang sudah dibuat. Mekanisme penyelesaian tersebut yang akhirnya memurunkan derajat kekhususan PKB itu sendiri.

Dalam mengambil keputusan terkait perselisihan ketenagakerjaan, Majelis Hakim Mahkamah Agung banyak mengacu pada pada penjelasan umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang justru cenderung memberikan kemudahan dalam melakukan proses PHK. Pekerjaan alinea ketiga penjelasan umum Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang pada pokoknya apabila salah satu pihak tidak lagi menginginkan hubungan kerja berlanjut maka hubungan kerja dapat diputus sebagai dasar pengambilan keputusan sama saja memberikan lampu hijau proses PHK dan mengesampingkan sanksi dari pelanggaran atas perjanjian kerja tersebut.

Seharunya majelis hakim Mahkamah Agung juga menjadikan perjanjian kerja bersama sebagai rujukan penyelesaian sebagaimana yang dilakukan oleh dinas ketenagakerjaan dan hakim pada pengadilan hubungan industrial. Pengusaha dan serikat pekerja dihukum untuk patuh dan taat menjalani isi kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama termasuk juga sanksinya.

5.2 Saran

Perjanjian Kerja Bersama sebagai *lex specialis* dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibuat dan disepakati bersama antara pengusaha dan serikat pekerja mempunyai kedudukan yang “tertinggi” karena proses atau prosedur pembuatannya sama dengan proses atau prosedur pembuatan Undang-Undang. Namun dalam penerapannya PKB kurang memiliki kekuatan hukum, untuk itu agar lebih memiliki kekuatan hukum maka PKB harus didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Setelah didaftarkan, pasal-pasal yang merupakan hasil kesepakatan dalam Perjanjian Kerja Bersama ini akan berkekuatan hukum tetap, sama seperti keputusan hakim. Maka jika ada pihak yang melakukan pelanggaran terhadap hasil kesepakatan yang ada didalam PKB atau melakukan wanprestasi, pihak yang dirugikan dapat meminta eksekusi ke pengadilan negeri tempat PHI itu berada.

Maraknya perselisihan ketenagakerjaan yang berujung pada proses PHK menandakan bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terbukti telah memberikan kemudahan melakukan PHK dan telah gagal memberikan perlindungan kerja, perlindungan hukum dan kepastian hukum untuk pekerja. Hal tersebut tidak sejalan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga membuat campur tangan negara menjadi lemah, negara yang seharusnya memiliki peran dominan dalam proses penyelesaian PHK berubah menjadi hanya sebagai wasit atau sebagai mediator. Perselisihan hubungan industrial yang sebelumnya menjadi ranah hukum publik berubah menjadi hukum privat. Untuk itu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 harus direvisi dan atau diganti dengan undang-undang yang lebih baik lagi terutama dalam hal memberikan perlindungan pekerjaan (*job security*) dan kepastian hukum serta melibatkan semua pihak yang terkait dalam proses pembuatannya.

Selain itu Pengadilan Hubungan Industrial sebagai perwujudan dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang bertujuan untuk memberikan proses peradilan secara cepat, tepat, adil dan murah ternyata gagal diwujudkan karena hukum acara yang digunakan adalah hukum acara perdata yang berlaku di lingkungan peradilan umum, oleh sebab itu pengadilan hubungan industrial harus memiliki hukum acara khusus perburuhan tersendiri.