

BAB V

PENUTUP

5.1. Simpulan

1. Penerapan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi di Pengadilan Hubungan Industrial menjadi kewenangan Hakim didalam memutus perkara, Hakim didalam pertimbangan hukumnya merujuk dengan rasa keadilan yang hakiki dan demi kemanfaatan para pihak yang berselisih meskipun tidak ada aturan hukum yang mensyaratkan terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi jika perusahaan tidak tutup tetapi Hakim membuat terobosan hukum untuk mengisi kekosongan hukum tersebut dengan tetap memutus perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan putusan putus hubungan kerja sejak putusan dibacakan, hal ini disatu sisi pekerja menerima keputusan tersebut dengan pertimbangan ada kepastian hukum dan dilain sisi Serikat Pekerja tidak menerima keputusan tersebut dengan pertimbangan tidak ada dasar hukum yang dijadikan pedoman Hakim untuk memutus perkara dengan putusan putus hubungan kerja sejak putusan dibacakan.
2. Pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dapat menimbulkan terjadinya perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja. Atas perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi, pekerja dapat menempuh upaya hukum berupa upaya hukum non litigasi dan litigasi. Upaya hukum non litigasi yang dapat ditempuh pekerja dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja yakni upaya penyelesaian melalui bipartit, mediasi, dan konsiliasi. Apabila upaya hukum non litigasi telah ditempuh dan upaya tersebut gagal dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi, maka pekerja dapat menempuh upaya litigasi dengan mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Perselisihan pemutusan hubungan kerja yang telah diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan

Industrial, terhadap putusan yang dikeluarkan masih dapat dilakukan upaya hukum kasasi melalui Mahkamah Agung Republik Indonesia.

5.2. Saran

1. Adanya kekosongan hukum terhadap permasalahan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi seyogyanya semua pihak dalam hal ini pemerintah, pengusaha dan pekerja mencari solusi terbaik sebelum terjadinya perselisihan bahwa pemutusan hubungan kerja itu adalah upaya terakhir apabila antara pekerja dan pengusaha tidak mendapat solusi penyelesaiannya, dan demi kepastian hukum jika terjadi pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi padahal perusahaan tidak tutup maka Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia segera membuat revisi Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya yang terkait Pasal 164 ayat (3) yang menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Direvisi atau dirubah menjadi pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup dan/atau bukan karena tutup dan bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4). Hal ini diperlukan agar ada rasa keadilan dan perlindungan hukum bagi semua pihak yang berselisih khususnya bagi pekerja dan pengusaha jika terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan efisiensi meskipun perusahaan tidak tutup.

2. Proses mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang membutuhkan waktu cukup lama dengan waktu paling singkat 140 hari tapi faktanya paling singkat 12 bulan. Hal ini membuat pekerja/buruh menyerah terlebih dahulu selama dalam penantian putusan, sehingga diharapkan Pemerintah atau Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia membuat regulasi yang terkait Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk dipercepat waktu penyelesaiannya maksimal 3 bulan dengan pertimbangan agar segera ada kepastian hukumnya mengenai kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bagi kaum pekerja/buruh, sehingga pekerja/buruh tidak terlalu lama menanti putusan yang tidak pasti.

