

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil pembahasan terhadap penelitian yang dilakukan antara lain :

1. Kesesuaian putusan MK yang disusul SE Menakertrans dengan Peraturan Perusahaan mengenai kesalahan berat.

Peraturan Perusahaan secara praktis bertentangan dengan SE Menakertrans. Semenjak dilakukannya *Judicial Review* Pasal 158 Undang-Undang Ketenagakerjaan, tidak ada satu pengaturanpun yang mengakomodasi pengaturan mengenai penjatuhan PHK karena kesalahan berat. Hanya saja, Menakertrans sebagai *addressat* mengeluarkan Surat Edaran terkait PHK karena kesalahan berat hanya dapat dilaksanakan setelah adanya putusan hakim pidana yang berkekuatan hukum tetap. Hal ini jelas-jelas menjadi kebingungan bagi perusahaan terutama bagi pengakateogorian kesalahan berat yang tidak masuk dalam kategori tindak pidana. SE yang tidak melihat pada kenyataan di dalam lingkungan Hubungan Industrial, bahwa masing-masing perusahaan memiliki kualifikasinya sendiri, dan praktis berimplikasi menyulitkan perusahaan

untuk melakukan PHK terhadap kesalahan berat yang bukan termasuk dalam kategori hukum pidana.

Implikasi adanya SE tersebut terhadap kesesuaian praktik yang ada dalam peraturan perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Putusan MK yang disusul SE Menakertrans sangat tidak efektif pada tataran implementasi masing-masing perusahaan yang menciderai keadilan bagi kedua belah pihak (pengusaha dan karyawan/buruh).
- b. Putusan MK memunculkan multitafsir (terutama pada “kesalahan berat”). Kesulitan bagi perusahaan untuk mengkategorikan kesalahan berat yang seperti apa yang harus menunggu keputusan hakim pidana (mengingat tidak semua kesalahan berat dapat digolongkan ke dalam tindak pidana dan masing-masing industri memiliki kualifikasinya tersendiri untuk menggolongkan kesalahan berat).
- c. Alasan PHK karena “kesalahan berat” melalui proses peradilan pidana bagi pengusaha dan pekerja rawan celah,

dikarenakan proses peradilan pidana akan menimbulkan masa tunggu bagi karyawan yang berakibat pada ketidakpastian hukum.

- d. Kesalahan berat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Peraturan Perusahaan (PP) dianggap masih dapat diterapkan.

Persepsi kesalahan berat disamakan sebagai pelanggaran PKB (dari segi kompensasi).

- e. Akhirnya Kesalahan Berat bergeser dari “wajib” menjadi “hak” bagi pengusaha untuk melakukan proses peradilan secara pidana.

- f. Kemungkinan kesalahan berat tetap dapat di PHK apabila mengikuti proses hukum acara PHI, tanpa memerlukan proses pidana terlebih dahulu (celah pengusaha di dalam PHI dengan alasan PHK karena efisiensi).

2. Kepastian hukum bagi para pihak terkait PHK karena kesalahan berat pasca judicial review

Secara hierarki SE Menakertrans berada di atas Peraturan Perusahaan. Namun dalam pembahasan ini, penulis mencoba melihat permasalahan secara universal dan tidak selalu terpaku pada hukum yang positivisme. Sebagaimana dikatakan oleh

Romli Atmasasmita, dalam Teori Hukum Integratif yang mengartikan sistem hukum sebagai sistem nilai (*system of value*), selain sistem perilaku dan norma. Nilai menjadi tolak ukur mengenai apa hal yang dianggap baik atau buruk, benar atau salah, dan sebagainya. SE Menakertrans seharusnya mampu menjadi payung hukum bagi hukum-hukum di bawahnya, seperti Peraturan Perusahaan.

Merujuk pada Teori Hukum Progresif gagasan dari Satjipto Rahardjo, maka seharusnya pemerintah secara jelas perlu menegaskan pengertian kesalahan berat dengan merekonstruksi hukum yang ada, bukan memaksakan keadaan masyarakat yang ada dengan peraturan yang dibuatnya secara tidak ideal. Selain rekonstruksi hukum, perlu juga diadakan pengkualifikasian kesalahan berat, sehingga ruang pidana dan perdata tidak bercampur aduk. Dengan dasar teori tersebut, maka penulis sependapat dengan Adrian Sutedi bahwa pengusaha sebelum melakukan PHK harus mengajukan permohonan untuk mendapatkan izin PHK kepada panitia daerah/pusat. Oleh karena hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan keperdataan yang didasari dengan kesepakatan, sehingga untuk mengakhiri hubungan kerja dan mengingat posisi pekerja/buruh secara sosial ekonomi lemah, maka diperlukan perizinan yang dikeluarkan oleh panitia daerah/pusat.

Panitia daerah/pusat dalam hal permintaan izin PHK atas dasar kesalahan berat tidak menilai apakah perbuatan tersebut telah sesuai dengan unsur-unsur tindak pidana atau tidak. Akan tetapi, melihat apakah PHK tersebut dari segi hubungan kerja yang didasari pada hukum keperdataan, yaitu suatu perjanjian harus dilakukan dengan itikad baik (Pasal 1331 KUH Perdata), sehingga dari bentuk alat bukti yang disampaikan pengusaha, panitia daerah/pusat dapat menilai dalam melakukan hubungan kerja apakah pekerja/buruh beritikad baik atau tidak dan bukan menilai apakah memenuhi unsur-unsur tindak pidana atau tidak.

Apabila hubungan kerja dilihat dalam kerangka tindak pidana, maka sarana hukum yang dapat digunakan adalah Pasal 160 UU Nomor 13 tahun 2003 dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena dugaan melakukan tindakan pidana, maka pengusaha dapat melakukan PHK tanpa mengajukan izin, dengan syarat enam bulan telah berakhir dan pengadilan menyatakan pekerja/buruh bersalah. Namun apabila sebelum 6 bulan berakhir dan pekerja/buruh tidak dinyatakan bersalah, dengan demikian pengusaha wajib mempekerjakan kembali.

B. Saran

1. Pemerintah

Pemerintah sebagai alat negara sebaiknya perlu mengadakan rekonstruksi hukum terhadap peraturan yang menyangkut ketentuan pemutusan hubungan kerja yang disebabkan kesalahan berat oleh buruh/pekerja berupa pengundangan terkait kesalahan berat. Hal tersebut menyangkut penjelasan dan pengkualifikasian kesalahan berat, mengingat bahwa masing-masing perusahaan dalam lingkungan hubungan industrial yang luas memiliki kualifikasi kesalahan berat yang berbeda-beda.

Selain terkait masalah kesalahan berat, ada baiknya dilakukan pemisahan antara kesalahan yang tergolong masalah perdata dan pidana. Maka proses PHK dengan alasan kesalahan berat masih dapat diberlakukan. Kita perlu melihat pengaturan pemutusan hubungan kerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat sebelumnya, pengusaha sebelum melakukan PHK harus mengajukan permohonan untuk mendapatkan izin PHK kepada panitia daerah/pusat. Oleh karena itu, melihat hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan keperdataan yang didasari dengan kesepakatan. Sedangkan jika tergolong pada tindak pidana, maka tetap berlaku Pasal 160 Undang-Undang Ketenagakerjaan, dalam hal pekerja/buruh ditahan pihak yang berwajib karena dugaan melakukan tindakan pidana, maka pengusaha dapat melakukan PHK tanpa

mengajukan izin, dengan syarat enam bulan telah berakhir dan pengadilan menyatakan pekerja/buruh bersalah.

2. Perusahaan

Ada baiknya perusahaan dalam mengatur regulasi atas segala hal yang berkaitan dengan aturan perusahaan turut mencantumkan mengenai klausula kesalahan berat dalam Perjanjian Kerja Bersama dengan buruh/ karyawan sebagai antisipasi terhadap hal-hal yang mungkin terjadi di kemudian hari. Selain itu, pengaturan kesalahan berat dalam PKB juga dapat memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang bersepakat.

