

Abstrak

Para pekerja/buruh PT. Dupalindo Perkasa yaitu Sugiyo, Samsudin, Nanang dkk membentuk Organisasi Buruh dengan Nama Pengurus Komisariat Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 (PK SBSI 1992 PT DUPALINDO PERKASA) yang tercatat di Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan dengan No. 560/799.Bid Penta/2015 tanggal 25 Maret 2015. Namun pada tanggal 14 September 2015, Perusahaan Menerima tembusan, surat keputusan Pembekuan Pengurus Komisariat Serikat Buruh Sejahtera Indonesia 1992 PT. Dupalindo Perkasa yang ditandatangani oleh Sdr. Jamil dan Agus Karyanto (DPC SBSI 1992 Kota Tangerang Selatan). Perselisihan yang timbul menyebabkan Perusahaan mengambil tindakan tegas dengan melakukan pemutusan Hubungan Kerja kepada para Pekerja PT. Dupalindo Perkasa, Pekerja diduga telah merugikan Perusahaan dimana dalam hal ini Perusahaan menjadi ajang Perselisihan Internal Organisasi. Atas keputusan dari Perusahaan yang tidak dapat diterima oleh para Pekerja, kasus ini pun di bawa ke Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 53/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SRG, Akhirnya masalah ini diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial dengan salah satu amar putusannya yaitu bahwa Majelis Hakim membatalkan demi hukum PHK yang dilakukan oleh pengusaha dengan mempekerjakan kembali para Pekerja tersebut dengan dasar pertimbangan Pasal 153 ayat (1) huruf g Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada kasus tersebut, Peneliti tidak sependapat dengan putusan Majelis Hakim, sehingga Peneliti mengangkat suatu masalah yaitu 1. Apakah alasan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan Pengusaha telah sesuai menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. 2. Apakah pertimbangan Majelis Hakim dalam Putusan perkara Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 53/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SRG antara Pekerja melawan PT. Dupalindo Perkasa telah sesuai menurut Undang – Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Dari hasil penelitian Normatif Yuridis yang dilakukan oleh Peneliti, dengan menggunakan data sekunder dan juga melalui pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus, Peneliti menemukan bahwa berdasarkan alasan Pengusaha dalam melakukan PHK terhadap para Pekerja mengacu pada Pasal 158 ayat (1) poin b, dengan alasan para Pekerja telah melakukan pemalsuan identitas Organisasi Serikat Pekerja. Maka menurut Peneliti pasal ini dapat dijadikan sebagai dasar pemutusan Hubungan Kerja walaupun dalam perkembangannya pasal ini dinyatakan tidak mengikat dengan terbitnya Putusan Mahkamah Konstitusi, tetapi makna dari putusan tersebut hanya dilarang PHK secara sepihak tanpa putusan dari Pengadilan. Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada butir 4 Pengusaha dapat melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal Pasal 153 ayat (1) huruf g UU Ketenagakerjaan dijadikan sebagai dasar membatalkan PHK, menurut Peneliti pasal tersebut tidaklah terkait dengan permasalahan ini, karena berdasarkan hasil penelitian, Peraturan Perusahaan lah yang seharusnya dipakai untuk dijadikan dasar PHK oleh Majelis Hakim. Saran dari Peneliti, seyogianya dalam memutus suatu perkara hendaknya Majelis Hakim lebih mengamati substansi dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.