

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

- a. Perlindungan pekerja berstatus PKWT ditinjau dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dimana pekerja dipaksa oleh perusahaan untuk menandatangani surat pengunduran diri yang dibuat oleh perusahaan adalah tidak ada perlindungan secara tertulis yang didapatkan oleh pekerja tersebut. Namun PPID Kementerian Ketenagakerjaan RI memberikan solusi dalam mengatasi kasus tersebut, diantaranya dengan adanya mediator untuk senantiasa melakukan pembinaan ke perusahaan-perusahaan, agar kasus seperti ini tidak terjadi. Namun apabila tidak dapat dihindarkan dan terjadi kasus seperti ini, sebaiknya apabila pekerja merasa keberatan dan tidak bersedia maka jangan menandatangani surat tersebut dan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit (musyawarah untuk mencapai mufakat) terlebih dahulu. Dan apabila perundingan bipartit telah dilakukan namun gagal, penyelesaian perselisihan dapat dilanjutkan ke perundingan tripartit (mediasi/konsiliasi). Apabila perundingan tripartit tidak mencapai kesepakatan, dapat dilanjutkan dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Para pihak/salah satu pihak dapat mencatatkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota untuk mendapat penyelesaian. Penyelesaian dapat dilakukan pula melalui jalur arbitrase, namun jika dipilih penyelesaian melalui arbitrase maka tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
- b. Dengan adanya surat pengunduran diri tersebut, maka surat tersebut dianggap sah, sepanjang tidak dapat dibuktikan sebaliknya. Artinya, harus dapat dibuktikan adanya paksaan maupun penipuan dalam penandatanganan surat pengunduran diri tersebut. Merujuk pada Syarat Sahnya Perjanjian dalam Pasal 1320 KUHPerdara, kasus pemutusan hubungan kerja dengan memaksa karyawan untuk menandatangani surat pengunduran diri telah melanggar poin pertama syarat sah perjanjian, yakni “sepakat”. Dalam kasus ini, terjadi indikasi pemaksaan dari perusahaan terhadap karyawan untuk melakukan penandatanganan surat pengunduran diri yang telah dibuat oleh perusahaan. Dan terdapat indikasi penipuan, karena perusahaan telah membohongi karyawan dengan menjanjikan karyawan akan dipanggil bekerja kembali, namun nyatanya para karyawan tidak pernah

dipanggil kembali bekerja. Jadi berdasarkan syarat sahnya perjanjian, perusahaan telah melanggar syarat subyektif, yang mengakibatkan suatu perjanjian dapat dibatalkan. Sehingga apabila terbukti adanya paksaan dan penipuan, maka surat tersebut dapat dimintakan pembatalannya dan dapat mengklaim tentang tindakan pemutusan hubungan kerja secara sepihak tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial agar dapat memperoleh hak pekerja yang diberhentikan, perusahaan harus melakukan proses pemutusan hubungan kerja sesuai prosedur yang diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

B. Saran

1. Sebaiknya ada peraturan yang mengatur mengenai perlindungan hukum yang pasti untuk pekerja yang terbukti dipaksa menandatangani surat pengunduran diri jika didalamnya terbukti adanya unsur-unsur paksaan dan penipuan, agar diharapkan tidak ada lagi dari pihak management/HRD suatu perusahaan yang melakukan penyelundupan hukum dengan cara manipulasi surat pengunduran diri;
2. Dinas Ketenagakerjaan harus membuat unit kerja yang khusus menangani kasus seperti ini. Dimana unit kerja ini lebih proaktif dalam melakukan pemeriksaan maupun pengusutan terhadap laporan korban penyelundupan hukum yang dilakukan oleh oknum perusahaan, yang mana unit kerja tersebut dapat memberikan putusan terkait status karyawan yang di-PHK dengan cara memanipulasikan surat pengunduran diri tersebut; dan
3. Sebaiknya karyawan lebih kritis jika menghadapi situasi seperti kasus tersebut, dimana adanya paksaan dari suatu perusahaan untuk menandatangani surat pengunduran diri. Karyawan harus lebih berhati-hati dan tidak langsung melakukan perintah dari perusahaan tersebut dengan mencari akibat hukum melalui Undang-Undang, yang dengan mudah dapat diakses di internet, agar hal yang merugikan masyarakat tidak terjadi kembali. Tetapi apabila sedang menghadapi kasus seperti ini, maka karyawan yang merasa dirugikan dapat menggugat perusahaan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dan untuk masyarakat yang kurang mampu, dapat meminta bantuan ke Lembaga Bantuan Hukum.