

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Proses penyelesaian perselisihan kepentingan dalam Putusan Nomor 38/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Pdg menunjukkan adanya ketimpangan posisi tawar pada tahap perundingan bipartit mengalami kebuntuan (*deadlock*) akibat benturan kaku antara pihak manajemen perusahaan yang memaksakan penyeragaman aturan pesangon pensiun mengikuti batas minimum Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja demi efisiensi perusahaan Wilmar Group, berhadapan dengan pihak serikat pekerja yang bertindak sah mewakili kepentingan anggotanya berdasarkan mandat Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam perundingan tersebut, serikat pekerja berjuang mempertahankan hak yang telah diperoleh (*vested rights*) berupa uang penggantian hak pensiun sebesar 15% dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) lama, sedangkan pengusaha mengabaikan kekuatan mengikat klausula lama tersebut yang semestinya dilindungi oleh asas *pacta sunt servanda*. Hambatan ini berlanjut pada tahap tripartit karena mediator hubungan industrial cenderung

bersikap kaku dan formalistik dengan memaksakan regulasi tertulis tanpa melihat keadilan substantif pekerja, sehingga pada akhirnya mekanisme litigasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang menjadi instrumen penentu yang berhasil menyelesaikan sengketa melalui putusan yang mengikat bagi kedua belah pihak.

2. Penerapan tiga unsur hukum menurut pandangan Sudikno Mertokusumo telah diterapkan secara seimbang oleh Majelis Hakim dalam pertimbangan hukumnya, di mana kepastian hukum diwujudkan melalui penegasan kualifikasi perkara perselisihan kepentingan berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, keabsahan kedudukan hukum serikat pekerja sesuai koridor hukum, serta penguatan asas *pacta sunt servanda* melalui ketetapan waktu pendaftaran PKB baru yang merujuk pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Unsur keadilan substantif dipenuhi melalui pemberlakuan asas keadilan hukum untuk melindungi masa tua pekerja pensiun melalui pemberian uang penggantian hak 15% sesuai Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta menegaskan bahwa perseroan merupakan subjek hukum mandiri yang tidak wajib tunduk pada kualitas aturan grup usahanya sebagaimana diatur

dalam Pasal 16 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Unsur kemanfaatan hukum memberikan jaminan ekonomi bagi masa tua pekerja sekaligus menjaga kepastian hukum bagi pengusaha berupa stabilitas operasional perusahaan tanpa adanya gejolak hubungan industrial di lapangan, yang selaras dengan asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

B. Saran

Dari hasil penelitian, Adapun saran yang dapat Peneliti berikan berkaitan dengan pembahasan:

- a. Terkait dengan proses perundingan syarat-syarat kerja dan penyusunan klausul Perjanjian Kerja Bersama (PKB), pihak manajemen perusahaan atau perusahaan induk hendaknya menghormati asas *pacta sunt servanda* dan tidak menerapkan kebijakan standarisasi internal secara kaku yang berpotensi menurunkan hak kesejahteraan pekerja yang sudah melekat (*vested rights*). Perusahaan harus menempatkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang beserta aturan turunannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu

Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja hanya sebagai standar paling rendah, bukan sebagai batas atas kesejahteraan, melakukan pendekatan iktikad baik (*good faith bargaining*) agar pengakhiran atau perubahan perjanjian tidak memicu perselisihan hukum yang berkepanjangan di pengadilan.

- b. Mediator hubungan industrial dan Majelis Hakim yang memeriksa perkara diharapkan dalam menjalankan fungsinya tidak hanya terpaku pada formalitas teks undang-undang secara kaku, melainkan harus secara cermat menggunakan parameter asas kepastian hukum, asas kepatutan, dan keadilan substantif bagi pekerja sesuai tujuan penegakan hukum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediator harus mampu bertindak lebih aktif sebagai penengah yang objektif tanpa memihak kepentingan pengusaha secara sepihak, sedangkan Majelis Hakim perlu terus menggali nilai-nilai hukum yang disepakati para pihak agar keputusan yang diambil dapat memastikan bahwa hak-hak pekerja pensiun dapat dieksekusi dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.

