

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan fungsi DPD Serikat Pegawai PT. PLN (Persero) UIW Sumbar dalam menyelesaikan kasus pelanggaran disiplin berat periode 2018 sebagai tim investigasi dan tim advokasi belum dilaksanakan secara maksimal, karena sampai saat ini penetapan sanksi atau pembebasan dari dugaan pelanggaran disiplin berat belum diputuskan oleh *General Manager*. Dengan mengingat batas waktu penetapan sanksi sebagaimana telah diatur dalam PKB telah lewat jangka waktu, namun terhadap keterlambatan ini tidak ada upaya dari pihak Serikat Pegawai PT. PLN (Persero) UIW Sumbar, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum dan ketidakadilan dalam penyelesaian terhadap kasus tersebut. Jika dikaitkan dengan fungsi serikat pekerja yang terdapat dalam UU Serikat Pekerja yang mengamankan serikat pekerja sebagai pihak dalam menyelesaikan perselisihan industrial, maka Serikat Pegawai PT. PLN (Persero) UIW Sumbar juga belum melaksanakannya dengan maksimal. Selain itu terhadap ketidakjelasan penyelesaian pelanggaran disiplin tersebut menimbulkan ketidakadilan bagi pegawai yang menjadi terduga, selain itu menyebabkan kurang harmonisnya hubungan industrial di PT. PLN (Persero) UIW Sumbar yang berpengaruh pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Jika

dikaitkan juga dengan fungsi serikat pekerja lainnya yang diatur dalam UU Serikat Pekerja, yaitu sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka DPD Serikat Pegawai PT. PLN (Persero) UIW Sumbar belum mewujudkannya dengan baik.

2. Adanya kendala-kendala yang dijumpai oleh Serikat Pegawai PT. PLN (Persero) UIW Sumbar dalam menyelesaikan pelanggaran disiplin berat periode 2018 yaitu terjadinya pergantian kepemimpinan, dari *General Manager* Lama yang mengikuti dan mengawasi mekanisme penyelesaian ke *General Manager* Baru yang sampai saat ini masih mempelajari dan mempertimbangkan kembali kasus yang terjadi. Selain itu kurang terbukanya para pegawai yang menjadi terduga dalam pemeriksaan tim investigasi sehingga DPD Serikat Pegawai PT. PLN (Persero) UIW Sumbar selaku bagian dari tim investigasi dan tim advokasi kesulitan dalam mencari hal-hal yang dapat meringankan sanksi para terduga maupun membebaskan dari dugaan pelanggaran disiplin. Terakhir, PKB PLN yang sudah tidak memadai dengan mengingat PKB PLN sudah berusia 7 (tujuh) tahun sehingga banyak materi muatan yang terdapat dalam PKB PLN sudah tidak relevan dengan keadaan saat ini. Selain itu ada ketentuan yang terdapat dalam PKB PLN bertentangan dengan peraturan yang berlaku di perusahaan seperti Peraturan Direksi, Surat Keputusan direksi dan lain-lain serta

bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku seperti UU Ketenagakerjaan, Putusan Mahkamah Konstitusi dan lain-lain.

B. Saran

1. Kepada DPD Serikat Pegawai PT. PLN (Persero) UIW Sumbar agar dapat memaksimalkan fungsinya dalam menyelesaikan kasus pelanggaran ini hingga tuntas, seperti terus mengadvokasi dan mengawal setiap tahap penyelesaiannya. Selain itu dengan berdialog dengan pihak perusahaan untuk segera menuntaskan permasalahan sehingga para pegawai yang menjadi terduga pelanggaran disiplin berat mendapatkan keputusan atas permasalahan ini. Bahkan mengajukan keberatan kepada perseroan terhadap ketidakpatuhan perseroan terhadap ketentuan yang diatur dalam PKB PLN sesuai dengan amanat Pasal 5 ayat (2) huruf c PKB PLN. Dengan demikian terciptanya hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan pada PT. PLN (Persero) UIW Sumbar.
2. Kepada PT. PLN (Persero) UIW Sumbar agar tidak membiarkan ketidakpastian hukum yang diakibatkan oleh tidak patuhnya terhadap tenggat waktu penetapan dan penjatuhan sanksi yang telah diatur dalam Lampiran PKB PLN. Selain itu tidak adanya aturan yang tegas dalam menetapkan sanksi oleh pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi dalam hal ini *General Manager*, sebab penjatuhan sanksi ini merupakan hak prerogatif dari *General Manager*. Terjadinya transisi kepemimpinan, dimana pimpinan baru yang berwenang tersebut mempunyai kepentingan

lain dalam masa bakti periodenya sehingga masalah dari periode sebelumnya tidak menjadi perhatian lagi.

3. Kepada PT. PLN (Persero) dan seluruh Serikat Pekerja/Serikat Pegawai PT. PLN (Persero) yang terdaftar dan tercatat agar segera merundingkan pembuatan PKB PLN yang baru dikarenakan PKB PLN yang masih berlaku saat ini sudah tidak memadai. Dengan mengingat PKB PLN, sudah berusia 7 (tujuh) tahun sehingga banyak materi muatan yang terdapat dalam PKB PLN sudah tidak relevan dengan keadaan saat ini.

