

---

**ANALISIS YURIDIS RESTRUKTURISASI PERUSAHAAN YANG  
MENGAKIBATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA  
SECARA SEPIHAK  
(Studi Putusan No : 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014)**

**Indah Chairani Saragih<sup>1</sup>, Budiman Ginting<sup>2</sup>, Sunarmi<sup>3</sup>, Agusmidah<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara  
Email : Indahchairanisaragih2@gmail.com

**ABSTRAK**

Pemutusan Hubungan Kerja dalam perusahaan terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan restrukturisasi perusahaan akibat Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak apakah menurut undang-undang sudah tepat atau belum, bagaimana penerapan hukum dalam pertimbangan hakim atas perkara dalam Putusan No : 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014, dan bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian tesis ini ialah metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan kasus dan sifat penelitiannya kepustakaan (*Library Research*). Analisis data yang dilakukan dengan metode analisis kualitatif dan komprehensif. Berdasarkan penelitian peraturan perundang-undangan yang berlaku bahwa pelaksanaan pada Putusan No: 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014 yang dilakukan perusahaan banyak mengalami kegagalan usaha yang baik, baik itu dari eksternal maupun internal karena restrukturisasi yang dilaksanakan tidak sesuai apa yang dilakukan pengusaha kepada pekerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian pada Putusan No : 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014, Bahwa Asas –asas dalam keadilan tidak dilaksanakan dengan baik, serta perlindungan terhadap pekerja yang diputus hubungan kerjanya dengan pengusaha kurang responden apa yang mereka terima kurang baik menurut peraturan perundang-undangan maupun peraturan di perusahaan tersebut.

**Kata Kunci** : Restrukturisasi, Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.

**ABSTRACT**

Termination of employment within the company is contained in Law Number 13 of 2013 concerning Manpower and other laws and regulations. The purpose of this research is to find out the implementation of company restructuring as a result of Termination of Employment unilaterally whether according to the law it is appropriate or not, how is the application of the law in the judge's consideration of cases in Decision No: 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014, and how legal protection for workers whose employment relationship is terminated by the employer. The research method used in this thesis research is a normative legal research method with a case approach and the nature of the research is library research. Data analysis was carried out using qualitative and comprehensive analysis methods. Based on research on applicable laws and regulations, the implementation of Decision No: 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014 by companies experienced many good business failures, both externally and internally because the restructuring carried out was not in accordance with what the entrepreneur was doing. to workers. This is supported by the results of research on Decision No: 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014, That the principles of justice are not implemented properly, as well as the protection of workers who have been terminated by employers who are less responsive to what they receive is not good according to laws and regulations in the company.

**Keywords:** *Restructuring, Unilateral Termination of Employment.*

## A. PENDAHULUAN

Di era Globalisasi, persaingan antar perusahaan semakin ketat berbagai upaya dilakukan agar perusahaan bisa bertahan dan berkembang termasuk meningkatkan kapasitas pekerjaanya. Perusahaan harus mengevaluasi kinerja pekerja/buruh serta melakukan serangkaian perbaikan, dan agar dapat tumbuh dan berkembang dengan baik. Salah satu strategi untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan adalah dengan cara restrukturisasi perusahaan.<sup>1</sup>

David<sup>2</sup> menyatakan “restrukturisasi atau yang sering disebut *downsizing* atau *delayering*, sebagai peristiwa yang menyebabkan perusahaan melakukan pengurangan tenaga kerja, unit kerja atau divisi ataupun pengurangan tingkat jabatan dalam struktur organisasi perusahaan”. adapun dalam bukunya Wahyono juga menyatakan “restrukturisasi sebagai upaya pengelolaan perusahaan yang baik. Pada dasarnya konsep yang menyangkut struktur perusahaan, pembagian tugas, pembagian kewenangan dan pembagian beban tanggung jawab masing-masing organ perusahaan”.<sup>3</sup>

Restrukturisasi perusahaan juga dapat dilakukan dengan berbagai cara. Cara tersebut adalah salah satunya menambah modal perusahaan atau yang lazim disebut Rekapitalisasi. Istilah Rekapitalisasi berasal dari kata dasar “Kapital” yang berarti “modal”, sehingga rekapitalisasi dapat diartikan sebagai penambahan modal kembali. Penambahan modal ini pun berfungsi untuk menyehatkan kondisi

keuangan perusahaan yang sedang sakit.<sup>4</sup> Namun, Restrukturisasi perusahaan juga dapat ditempuh melalui reorganisasi perusahaan, yaitu sebagai menata ulang struktur organisasi perusahaan dengan tujuan untuk mencapai efisiensi maupun efektivitas perusahaan. Apabila perusahaan yang struktur organisasinya terlalu gemuk perlu dirampingkan agar lebih efisien, lebih hemat dan kinerjanya lebih cepat. Atau sebaliknya, perusahaan yang terlalu kurus dan kinerjanya terganggu perlu digemukkan atau ditambah tenaga pekerja/buruh pada struktur organisasi agar kinerjanya lebih kuat.<sup>5</sup>

Reorganisasi perusahaan yang tidak didasarkan prinsip manajemen yang baik, pasti perusahaan akan gagal. Maka, dari itu reorganisasi perusahaan bisa berujung pada pengurangan posisi jabatan dan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Akan tetapi PHK yang dilakukan adalah secara sepihak. Dalam hal *corporate action*, pengusaha dapat mem PHK pekerja setelah dilakukan restrukturisasi organisasi akibat terjadi perampangan tenaga kerja. Namun, PHK yang dilakukan atas dasar sebelah pihak atau secara sepihak, jelas tindakan tersebut melawan perbuatan hukum.. maka dari itu perusahaan harus membayar hak-hak normatif pekerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena perusahaan dengan begitu, wajib memberikan kompensasi yang lebih besar kepada pekerjaanya.<sup>6</sup>

1. Frans Budianto Wicaksono, *Tanggung Jawab Pemegang Saham, Direksi dan Komisaris Perseroan Terbatas (PT)*, Jakarta: Visimedia, 2009, hlm. 2.

2 David, Fred R, *Manajemen Strategis, Konsep*, Jakarta: Gramedia, 1997, hlm. 226.

3 Wahyono Brahmabatadan ArI Wahyudi Hertanto, *Implementasi Good Corporate Governance dalam menyikapi bentuk-bentuk*

*penyimpangan fiduciary Duty Direksi Dan Komisaris Perseroan*, Jurnal Hukum Bisnis, Volume 22 Tahun 2003, hlm : 25.

4 Cita Yustisia Serfiyani, Dkk. *Restrukturisasi Perusahaan dalam Perspektif Hukum Bisnis Pada Berbagai Jenis Badan Usaha*, Andi, Yogyakarta, 2017, hlm. 65.

5 *Ibid.*, hlm. 69.

6 *Ibid.*, hlm.71.

Sementara menurut JM. Van Bemmelen<sup>7</sup>, tujuan utama semua bagian hukum ialah menjaga ketertiban, ketenangan, kesejahteraan, dan kedamaian dalam masyarakat tanpa dengan sengaja menimbulkan penderitaan. Walau demikian, untuk menegakkan berbagai peraturan hukum, tidak dapat dihindarkan bahwa beberapa orang akan mengalami penderitaan. Maka dari itu, dengan adanya dasar sebelah pihak perusahaan melakukan pengalihan pekerja ke perusahaan lain dalam struktur organisasi yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal pekerja, selama dia bekerja terjadinya banyak perpindahan yang dilakukan pengusaha sehingga menyebabkan pihak karyawan merasa tidak nyaman dan menimbulkan diskriminasi terhadap pengusaha.

Perusahaan untuk dapat bertahan dalam perkembangan dan perubahan kondisi perlu meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.<sup>8</sup> Pada umumnya, tujuan utama dari setiap perusahaan yaitu memenangkan persaingan, meningkatkan serta mendapatkan keuntungan dengan perusahaan lain yang sejenis yang telah dicanangkan oleh manajemen perusahaan.<sup>9</sup>

Adapun hal yang dialami pekerja/buruh PT. Surya Citra Televisi yang menerima untuk dialihkan ke perusahaan PT.ISS Indonesia. Misalnya, terjadi penurunan hak normatif seperti upah, fasilitas dan kesehatan. Bahkan melihat pekerja yang di PHK akan berdampak bagi kesejahteraan perusahaan karena pengurangan pekerja yang dapat merugikan saham perusahaan<sup>10</sup> dan juga

terancam kebutuhan keluarga baik sosial, biologis, dan bahkan psikis bagi pekerja. Dengan demikian, dapat memicu timbulnya konflik yang memperburuk upaya yang sedang dilakukan oleh perusahaan.

Berbagai macam ketidakjelasan dalam kasus PHK secara sepihak tersebut. Keterkaitan dalam putusan ini, bahwa perusahaan penting untuk melihat status pekerja, kompensasi yang didapat oleh pekerja, status pekerja baik yang tetap maupun tidak tetap serta dalam perjanjian kerja harus diputus terlebih dahulu sebelum dialihkan ke perusahaan lain. Agar status pekerja bisa di pertanggung jawabkan.

Adapun hal yang menarik untuk dikaji dan dianalisis adalah mengenai hal pelaksanaan yang tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan pada putusan tersebut, hal ini menyangkut pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang diakibat restrukturisasi perusahaan, serta pertimbangan hakim dalam memutuskan perkara sesuai dengan undang-undang atau hanya memilih sebelah pihak saja, serta perlindungan hukum terhadap pekerja atas dilakukannya PHK secara sepihak sudah dilaksanakan secara sepenuhnya atau tidak.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis akan mengangkat mengenai “Analisis Yuridis Restrukturisasi Perusahaan Yang Mengakibatkan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Studi Putusan No 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014) ”

## B. PERMASALAHAN

Berdasarkan Uraian Latar Belakang tersebut diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut

7 JM. Van Bemmelen, *Het Materiele Strafrecht Algemeen Deel*, diterjemahkan oleh Hassan, *Hukum Pidana I Hukum Pidana Material bagian umum*, Bina Cipta, Cetakan pertama, 1984.

8 Hartati Misra, dkk, *Prosiding Seminar Nasional XI “Rekayasa Teknologi Industri dan Informasi 2016 sekolah Tinggi Teknologi Nasional Yogyakarta”* dalam Jurnal Analisis Pengukuran Kinerja Aliran *Supply Chain* di PT. Asia Forestama

Raya dengan Metode *Supply Chain Operation Reference*, Vol 2. Yogyakarta, hlm. 349.

9 Retno Wulan Stantio, *Holding Company Merger dan Lain-lain Bentuk Kerjasama Perusahaan*, Media Ilmu, Jakarta, 2004, hlm. 18.

10Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta 2003, hlm. 61- 62.

1. Bagaimana pelaksanaan restrukturisasi perusahaan yang mengakibatkan terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja sepihak dalam putusan No 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014?
2. Bagaimana penerapan hukum dalam pertimbangan hakim atas perkara putusan No 260 K/Pdt.Sus- PHI/2014?
3. Bagaimana Perlindungan hukum terhadap pekerja yang diputuskan hubungan kerja oleh pengusaha pada putusan No 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014 ?

### C. PEMBAHASAN

#### 1. Pelaksanaan Restrukturisasi Perusahaan

Pada Umumnya Restrukturisasi Perusahaan dan pemutusan hubungan kerja yakni dimana, dalam kehidupan sehari-hari pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha lazimnya dikenal dengan PHK atau pengakhiran hubungan kerja, yang dapat terjadi karena adanya perselisihan antara pekerja /buruh dan pengusaha , meninggalnya pekerja /buruh atau karena sebab lainnya.

Dalam praktik, pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruhmaupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri dalam menghadapi kenyataan itu. Lain hal dalam putusan ini PHK yang dilakukan hanya sebelah pihak tanpa adanya surat pemberitahuan I, II, dan III atau sejenisnya dan hanya berdasarkan secara lisan yang disampaikan kepada teman sekerjanya dan Hakim Pengadilan Negeri menolak perkara tersebut dengan alasan yang tidak benar sehingga berakibat kerugian yang menghambathak-hakyang seharusnya diterima pekerja.

Dalam hal segala upaya tersebut diatas telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka

maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh atau dengan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh.

Perundingan harus dilakukan secara musyawarah mufakat dengan memerhatikan :

1. Tingkat Loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan
2. Masa kerja
3. Jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan diputuskan hubungan kerjanya

Proses restrukturisasi organisasi yang telah digambarkan di atas menunjukkan adanya ketidaksesuaian pengusaha untuk mem-PHK pekerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap teori yang dikemukakan oleh Teori keadilan menurut Aristoteles dalam bukunya Nicomachean ethics bahwa keadilan adalah suatu pemberian hak persamaan bukan persamaannya.

Aristoteles membedakannya hak persamaan sesuai dengan hak proposional. Kesamaan hak dipandang manusia sebagai suatu unit yang sama. Hal tersebut mengemukakan tentang mengarahkan perilaku pekerja agar lebih terprogram dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Tidak dipungkiri bahwa berbagai masalah akan datang menghampiri seiring berjalannya waktu. Tak menutup kemungkinan, hal ini dapat membawa perusahaan pada titik keterpurukan yang bahkan bisa membuat seorang pengusaha putus asa seakan-akan perusahaan sudah tidak bisa diselamatkan lagi. Disaat ini lah pelaksanaan restrukturisasi perusahaan diperlukan. Namun, dalam praktik restrukturisasi yang berdampak terhadap Pemutusan Hubungan Kerja terjadi karena belum berakhirnya masa kerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian. Namun, telah menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama tidak menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut, sehingga masing-masing telah berupaya mempersiapkan diri

dalam menghadapi kenyataan itu dalam hal restrukturisasi perusahaan yang berakibat terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak sangat tidak efisien karena menimbulkan PHK secara massal.<sup>11</sup>

Restrukturisasi perusahaan yang diharapkan dapat dikembangkan tingkat kemampuan perusahaan dalam pekerja-pekerja yang handal dan berkualitas supaya menghasilkan laba maksimal. Menurut Hariyani, Serfiyanto, Yustisia,<sup>12</sup> dengan melakukan restrukturisasi, akan tercipta efisiensi sehingga mampu mengurangi biaya produksi perusahaan. Efisiensi dapat tercipta karena perusahaan dapat mengeksploitasi skala ekonomi dalam proses produksi. Dalam hal pelaksanaan restrukturisasi agar tujuan perusahaan tercapai maka untuk meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan di PT.Surya Citra Televisi maka dilakukan tindakan perusahaan alih daya pekerja ke PT.ISS Indonesia serta tindakan pemecatan hubungan kerja sebanyak 40 pekerja.

## **2. Penerapan Hukum Dalam Pertimbangan Hakim Atas Perkara Putusan Nomor 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014**

Bermula pada tanggal 1 Juni 2012, penggugat yaitu akan memfokuskan kegiatan usaha di bidang utama perusahaan yakni pertelevisian sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 Anggaran Dasar P.T Surya Citra Televisi Nomor 37 Tanggal 4 Juli 2008. Sehubungan dengan hal tersebut maka, penggugat menerbitkan kebijakan untuk mengalihkan fungsi-fungsi penunjang di luar kegiatan inti dari perusahaan penggugat kepada perusahaan lain yang ditunjuk sebagai mitra kerja penggugat yakni P.T ISS Indonesia tanggal

30 Maret 2012 antara penggugat dengan P.T.ISS Indonesia.<sup>13</sup>

Tindakan pengalihan atau penyerahan pelaksanaan pekerjaan oleh penggugat kepada perusahaan lain di lakukan sesuai ketentuan Pasal 64 jo Pasal 65 jo Pasal 66 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Penggugat melakukan sosialisasi kepada para pekerja yang berjumlah 159 orang termasuk tergugat yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja.<sup>14</sup>

Pekerja yang berjumlah 159 orang tersebut sebanyak 114 orang pekerja telah menyetujui dan menerima penawaran dari penggugat serta menandatangani kesepakatan dalam perjanjian bersama.<sup>15</sup> Dengan ditandatanganinya perjanjian bersama antara penggugat dengan 114 orang pekerja, maka sisa pekerja yang tidak menyetujui kebijakan tersebut adalah sejumlah 45 orang pekerja, yang mana penggugat menawarkan kembali kompensasi yang terdiri dari uang pesangon 2 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja yang sebagaimana diatur dalam Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak yang sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta pemberian tambahan uang kebijakan dari penggugat.<sup>16</sup> Namun demikian, ke-45 pekerja tetap menolak tawaran penggugat dan oleh karenanya atas perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut telah diupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartite.<sup>17</sup> Dikarenakan perundingan bipartite tidak tercapai kesepakatan maka, permasalahan diserahkan kepada mediator pada kantor suku dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota administrasi Jakarta Pusat.<sup>18</sup>

<sup>11</sup> Zainal Asikin, *Op.,Cit.*, hlm. 173.

<sup>12</sup> Hariyani Serfiyanto dan Cita Yustisia Sefiyani, *Op.,Cit.*, hlm. 6.

<sup>13</sup> Petikan Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id Halaman 9 dari 90 hal.Put.Nomor : 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014.

<sup>14</sup> *Ibid.*, hlm. 10.

<sup>15</sup> Petikan Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014. hlm. 13.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 14.

<sup>17</sup> *Ibid.*,

<sup>18</sup> *Ibid.*, hlm. 15.

Tergugat Rekonsvensi/Penggugat Konvensi (saat itu diwakili oleh : Immanuel Soeyono selaku Kepala Divisi HRD, Widodo selaku Payroll, Fauzan Muslim selaku Staf HRD, Joko selaku Staf Payroll, Yusup Santosa selaku Kadiv General Services) meminta kepada Para Penggugat Rekonsvensi/Para Tergugat Konvensi untuk bersedia dialihkan ke Perusahaan (PT. ISS Indonesia) dan menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT.ISS dengan Para Penggugat Rekonsvensi/Para Tergugat Konvensi. Bahwa Tergugat Rekonsvensi/Penggugat Konvensi secara lisan menyampaikan dan melakukan penekanan, apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut tidak ditandatangani oleh Para Penggugat Rekonsvensi/Para Tergugat Konvensi, maka Para Penggugat Rekonsvensi/Para Tergugat Konvensi dianggap telah mengundurkan diri dari PT. Surya Citra Televisi.

Berdasarkan fakta-fakta sebelum pengalihan dilakukan penggugat tidak melakukan proses sosialisasi yang cukup kepada para pekerja terutama mengenai dampak pengalihan bagi pekerja. Setelah pengalihan dilakukan ternyata pekerja masih terintegrasi dalam organisasi perusahaan penggugat.<sup>19</sup>Terlepas dari Struktur Organisasi perusahaan penggugat, maka fakta-fakta tentang pelaksanaan pengalihan pekerjaan tersebut majelis hakim belum membuktikan tentang pengalihan pekerjaan dan tidak membuktikan untuk melakukan PHK terhadap seluruh Pekerja yang pekerjaannya telah dialihkan kepada PT.ISS Indonesia.

Para Penggugat Rekonsvensi/Para Tergugat Konvensi menolak untuk dialihkan ke Perusahaan PT.ISS Indonesia dan menolak untuk menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut karena berdasarkan hukum dan Undang- Undang, hubungan kerja antara

Para Penggugat Rekonsvensi/Para Tergugat Konvensi dengan Tergugat Rekonsvensi/Penggugat Konvensi bukan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan bukan pula sebagai pekerja *outsourcing*, melainkan hubungan kerja berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), atau dengan kata lain, status Para Penggugat Rekonsvensi/Para Tergugat Konvensi yang telah bekerja selama bertahun-tahun lamanya, selama 9 (sembilan) hingga 20 (dua puluh) tahun berdasarkan Surat Pengangkatan Karyawan Tetap menjadi Pekerja PKWTT/ Karyawan Tetap di PT. Surya Citra Televisi, karena Para Penggugat Rekonsvensi/Para Tergugat Konvensi menolak untuk dialihkan ke Perusahaan *Outsourcing* (dalam hal ini PT. ISS) dan menolak menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT. ISS dengan Para Penggugat Rekonsvensi/Para Tergugat Konvensi, kemudian Tergugat Rekonsvensi/Penggugat Konvensi melakukan PHK secara sepihak, sewenang-wenang mengeluarkan sanksi Skorsing per tanggal 1 Juni 2012, melalui Surat Pemberitahuan Skorsing tertanggal Jakarta, 31 Mei 2012 ditandatangani oleh Immanuel Soeyono selaku Kepala Divisi HRD Surat Pemberitahuan Skorsing.<sup>20</sup>

Hakim Menimbang, bahwa terhadap keberatan-keberatan tersebut Mahkamah Agung berpendapat :

Bahwa keberatan-keberatan tersebut dapat dibenarkan oleh karena setelah meneliti secara saksama memori kasasi masing-masing 27 dan 30 Desember 2013 dihubungkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat telah salah menerapkan hukum. Dalam Rekonsvensi Hakim menolak gugatan para penggugat rekonsvensi seluruhnya.

<sup>19</sup> Petikan Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 260 K/Pdt.Sus.PHI/2014 hlm. 70.

<sup>20</sup> Petikan Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia putusan.mahkamahagung.go.id Halaman 29 dari 84 hal.Put.Nomor 82 PK/Pdt.Sus-PHI/2016 .

### 3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Perusahaan.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang di PHK merupakan keharusan hukum sebagaimana amanat Konstitusi (UUD'45), karena hak-hak tenaga kerja yang di PHK berdimensi hak asasi manusia karena berkaitan dengan kebutuhan hidup manusia, sehingga secara hukum beban tanggung jawab utama sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan. Hal ini merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan pekerja/buruh maupun pengusaha sendiri.

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada Negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut buruh atau pekerja.<sup>21</sup> Namun, pada kenyataannya terdapat pekerja yang belum mendapatkan hak-haknya sebagaimana mestinya dalam putusan tersebut.

Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi yang lemah (ekonomi) terhadap yang kuat (ekonomi), misalnya dalam studi putusan No : 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014 yakni perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.

Dengan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” akan tetapi hanya separuh yang pekerja terima dari pengusaha tidak sepenuhnya mendapatkan hak progeratifnya.

<sup>21</sup> Asri, Wijayanti, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*, Bina Aksara, Jakarta, 2003, hlm. 132.

### D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Pelaksanaan restrukturisasi perusahaan yang diakibatkan PHK sepihak dilakukan Upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartite, dikarenakan perundingan Bipartite tidak tercapai, maka pihak pekerja atas inisiatifnya melakukan upaya hukum berupa jalan tengah untuk mencari Win-Win Solution atas sengketa PHK sepihak kepada mediator yang tersedia di PHI pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.
2. Pertimbangan hukum hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat dalam hal rekonsvansi yang dilakukan Hakim, bahwa hakim menolak rekonsvansi seluruhnya.
3. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Pada Putusan No : 260 K/Pdt.Sus-Phi/2014 meliputi Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, Uang ganti rugi kesemuanya itu berfungsi sebagai jaminan pendapatan. Hal ini berdasarkan ketentuan Pasal 156 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Akan tetapi hanya separuh yang pekerja terima dari pengusaha tidak sepenuhnya mendapatkan hak dan kewajiban.

### SARAN

1. Disarankan dengan adanya pelaksanaan restrukturisasi perusahaan ini maka terjadilah perubahan status pekerja yakni yang berdampak pada perusahaan dalam putusan tersebut. Oleh karena itu, banyak pekerja yang tidak menyetujui akan perjanjian kerja tersebut. Hal tersebut tentunya akan mengganggu kinerja perusahaan pada struktur organisasi dimana perusahaan yang selama ini bekerja baik (optimal), namun telah terjadi perubahan terhadap status pekerja yang di PHK sepihak tanpa ada rasa keadilan dari pihak

- perusahaan. untuk itu perusahaan, supaya menjadi lebih baik lagi, maka perusahaan menyesuaikan dan optimalkan kinerja perusahaan dalam hal restrukturisasi perusahaan secara keseluruhan, yang perlu dilakukan pada masing-masing bagian dan unit kerja.
2. Disarankan kepada pengusaha agar memberikan suatu hasil keputusan perselisihan hubungan kerja bagi para pekerja harus mempunyai aturan yang jelas menurut ketentuan perundang-undangan yang berlaku supaya tidak dilakukan secara sepihak oleh pengusaha kepada pekerja.
  3. Disarankan bagi pengusaha harus berkemanusiaan dan memberikan keadilan bagi para pekerja terhadap yang di perlakukan oleh pengusaha kepada pekerja, agar peraturan perundang-undangan mengenai hak-hak normatif pekerja berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh masing-masing kedua belah pihak.

### DAFTAR PUSTAKA

#### A. Buku :

- Budianto, Frans Wicaksono, 2009, *Tanggung Jawab Pemegang Saham, Direksi dan Komisaris Perseroan Terbatas (PT)*, Jakarta : Visimedia.
- Fred R, David., 1997, *Manajemen Strategis Konsep*, Jakarta : Gramedia.
- Khakim, Abdul., 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : Citra Aditya Bakti.
- Marzuki, Peter Mahmud., 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta : Kencana.
- Moleong, Lexy J., 2002., *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Salim, H. HS, Erlies Septiana Nurbani., 2016, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis BUKU KETIGA*, Jakarta : Raja grafindo Persada.

Serfiyani, Cita Yustisia Dkk., 2017, *Restrukturisasi Perusahaan dalam Perspektif Hukum Bisnis Pada Berbagai Jenis Badan Usaha*, Andi : Yogyakarta.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji., 1995, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : Rajawali Press.

Surakhmad, Winarno., 1978, *Dasar dan Teknik Research*, Bandung : Tarsito.

Wulan, Retno Stantio, 2004, *Holding Company Merger dan lain-lain Bentuk Kerjasama Perusahaan*, Jakarta : Media Ilmu.

#### B. Perundang-Undangan

Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945

-----Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*,

-----Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

-----Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang *Perseroan Terbatas*.

#### C. Internet dan Jurnal

Wahyono Darmabrata dan Ari Wahyudi Hertanto, *Implementasi Good Corporate Governance dalam Menyikapi Bentuk-Bentuk Penyimpangan Fiduciary Duty Direksi dan Komisaris Perseroan*, *Jurnal Hukum Bisnis*, Volume 22 Nomor 6 Tahun 2003.