

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

Oleh  
Indah Chairani Saragih <sup>1)</sup>  
Budiman Ginting <sup>2)</sup>  
Sunarmi <sup>3)</sup>  
Agusmidah <sup>4)</sup>  
Universitas Sumatera Utara <sup>1,2,3,4)</sup>  
E-mail:  
[indahchairani94@gmail.com](mailto:indahchairani94@gmail.com) <sup>1)</sup>  
[budiman.gt59@gmail.com](mailto:budiman.gt59@gmail.com) <sup>2)</sup>  
[sunarmi15@yahoo.co.id](mailto:sunarmi15@yahoo.co.id) <sup>3)</sup>  
[agusmidah@usu.ac.id](mailto:agusmidah@usu.ac.id) <sup>4)</sup>

**ABSTRACT**

*Termination of a company's work is written in Law Number 13 of 2013 concerning Manpower and the legislation. The purpose of my research is to find out whether the implementation of company restructuring due to unilateral dismissal is whether according to the law it is appropriate or not carried out properly, how the implementation of the law in the judge's decision on the case of Decision No: 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014, how legal protection for employees who are dismissed by employers. The research method used in this thesis is a normative legal research method with a case approach and the nature of the research is library (Library Research). Data analysis was carried out using qualitative and comprehensive analysis methods. Based on the research on the prevailing laws and regulations, the implementation of Decision No: 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014 made the company experienced many good business failures, both from outside and inside because the restructuring made was not in accordance with what was done by the entrepreneur. to employees. This incident is supported by the results of the research Decision No: 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014, the principles of justice do not work well, and the protection of employees who are dismissed from their employment relationship with employers is less responsive to what they receive is not good according to statutory regulations. -laws or regulations in the company.*

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

**ABSTRAK**

Pemberhentian kerja suatu perusahaan di tulis dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan serta peraturan perundang-undangan. Maksud penelitian saya ialah untuk mengetahui pelaksanaan restrukturisasi perusahaan akibat Pemberhentian Kerja secara sepihak apakah menurut undang-undang sudah tepat atau belum terlaksana dengan baik, bagaimana pelaksanaan hukum dalam keputusan hakim atas perkara Putusan No : 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014, bagaimana perlindungan hukum terhadap karyawan yang diberhentikan kerja oleh pengusaha. Adapun metode penelitian yang dipergunakan dalam tesis ini yaitu 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 adalah pelaksanaan pada Putusan No: 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014 yang dibuat perusahaan mengalami banyak kegagalan usaha yang baik, baik itu dari luar maupun dalam karena restrukturisasi yang dibuat tidak sesuai apa yang dilakukan pengusaha kepada karyawan. Peristiwa ini didukung dengan hasil penelitian Putusan No : 260 K/Pdt.Sus-PHI/2014, prinsip-prinsip keadilan tidak berjalan dengan baik, dan perlindungan terhadap karyawan yang diberhentikan hubungan kerjanya dengan pengusaha kurang tanggap apa yang mereka terima kurang baik menurut peraturan undang-undang atau peraturan di perusahaan tersebut.

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

## 1. PENDAHULUAN

Di zaman sekarang, persaingan antar perusahaan semakin ketat, bermacam-macam upaya dibuat perusahaan supaya yang didirikan bisa bertahan dan berkembang sesuai kapasitas pekerjaannya masing-masing. Perusahaan harus menilai kinerja karyawan serta melakukan beberapa perbaikan agar dapat berkembang dengan baik. Salah satu strategi untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja perusahaan adalah dengan cara restrukturisasi perusahaan.

David menyatakan “ restrukturisasi atau disebut *downsizing* atau *delaying*, sebagai kejadian yang menyebabkan perusahaan dapat mengurangi karyawan, unit karyawan atau divisi karyawan ataupun pengurangan tingkat jabatan dalam struktur organisasi perusahaan”. adapun dalam bukunya Wahyono juga menyatakan “ restrukturisasi adalah upaya pengelolaan perusahaan supaya baik. Namun, pemikiran itu menyangkut bahwa struktur perusahaan, pembagian tugas, pembagian kewenangan dan pembagian beban tanggung jawab masing-masing struktur perusahaan dapat dicapainya”.

Restrukturisasi perusahaan dapat dijadikan berbagai macam cara efektif. Cara tersebut ialah menambah modal perusahaan atau lazimnya disebut Rekapitalisasi. Istilah Rekapitalisasi berasal dari kata dasar “Kapital” berarti “modal”, jadi rekapitalisasi diartikan sebagai penambahan modal kembali di perusahaan. Penambahan modal berfungsi menyetatkan kondisi keuangan

diperusahaan yang sedang bermasalah. Namun, Restrukturisasi dapat dicapai melalui reorganisasi perusahaan. Dimana Reorganisasi berfungsi sebagai menata ulang struktur organisasi diperusahaan supaya mencapai efisiensi maupun efektivitas diperusahaan.

Struktur di Perusahaan terdapat berbagai organisasi, jika organisasi terlalu gemuk maka perlu dirampingkan agar lebih efisien, serta kinerjanya lebih bagus. Atau sebaliknya, jika perusahaan yang terlalu kurus dan kinerjanya terganggu perlu digemukkan atau ditambah karyawan struktur organisasi agar kinerjanya lebih kuat.

Reorganisasi perusahaan yang tidak didasarkan dengan manajemen yang baik, maka perusahaan akan gagal. Untuk itu, reorganisasi perusahaan bisa berujung pengurangan posisi jabatan maupun pemutusan hubungan kerja (PHK). Akan tetapi PHK yang dilakukan adalah secara sepihak. Dalam hal *corporate action*, pengusaha dapat mem PHK karyawan setelah restrukturisasi organisasi dilakukan pengurangan karyawan. Namun, PHK yang dilakukan atas dasar sebelah pihak atau secara sepihak, jelas yang dilakukan pengusaha terhadap karyawan perbuatan melawan hukum. Untuk itu, perusahaan harus membayar hak-hak normatif karyawan yang sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku. Karena perusahaan dengan begitu, wajib memberikan kompensasi yang lebih besar kepada karyawan.

Sementara menurut JM. Van Bemmelen, tujuan utama hukum ialah

menjaga ketertiban, ketenangan, kesejahteraan, dan kedamaian dalam masyarakat tanpa dengan sengaja menimbulkan penderitaan. Dengan begitu, untuk menegakkan berbagai peraturan hukum, maka hal tersebut tidak dapat dihindarkan beberapa orang akan mengalami penderitaan. Maka dari itu, sebelah pihak yang dilakukan pengusaha ialah pengalihan pekerja ke perusahaan lain dalam struktur organisasi yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Namun karyawan selama dia bekerja banyak perpindahan yang dilakukan pengusaha sehingga menyebabkan pihak karyawan merasa tidak nyaman dan menimbulkan diskriminasi terhadap pengusaha.

Perusahaan supaya bertahan dalam perkembangan dan perubahan kondisi perlu meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. 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.

Adapun hal yang dialami karyawan PT. Surya Citra Televisi yang menerima dialihkan ke perusahaan PT.ISS Indonesia. Telah terjadi Penurunan hak normatif seperti upah, fasilitas dan kesehatan. Bahkan melihat karyawan di PHK, hal tersebut akan berdampak bagi kesejahteraan perusahaan karena pengurangan karyawan yang dapat merugikan saham perusahaan dan juga terancam bagi kebutuhan keluarga dari sosial, biologis, maupun psikis bagi karyawan. Dengan demikian, dapat memicu timbulnya pemberhentian yang memperburuk upaya yang dilakukan perusahaan.

Berbagai macam ketidakjelasan dalam kasus PHK secara sepihak tersebut. Keterkaitan pada putusan, bahwa perusahaan penting untuk melihat status

karyawan, kompensasi yang didapat oleh karyawan, status karyawan baik yang tetap maupun tidak tetap serta dalam perjanjian karyawan harus diputus terlebih dahulu diperusahaan awalnya sebelum dialihkan ke perusahaan lain. Agar status pekerja bisa di pertanggung jawabkan.

Adapun hal yang menarik untuk dikaji serta dianalisis pada putusan tersebut adalah mengenai hal pelaksanaan yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan di putusan tersebut, hal ini menyangkut pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh karyawan yang diakibatkan restrukturisasi perusahaan, keputusan hakim dalam perkara putusan tersebut sesuai atau hanya memilih sebelah pihak saja, dan perlindungan hukum terhadap karyawan yang pengusaha akibat PHK secara sepihak sudah dilaksanakan secara sepenuhnya atau tidak.

## 2. METODE PENELITIAN

Kata metode berasal dari kata Yunani "*methods*" yang artinya cara atau jalan. Sehubungan dengan karya ilmiah, maka metode adalah menyangkut masalah cara kerja, yaitu cara kerja memahami objek sasaran ilmu yang bersangkutan. Dalam bahasa Indonesia kata metode berarti cara sistematis dan berpikir yang baik supaya mencapai tujuan. Oleh sebab itu, sebagai penelitian ilmiah, maka rangkaian kegiatan penelitian dari pengumpulan data sampai analisis data yang dilakukan dengan memperhatikan kaidah-kaidah penelitian sebagai berikut :

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif atau *yuridis normatif*. Penelitian hukum normatif adalah "suatu penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sistem norma. Sistem norma yang dimaksud adalah mengenai asas-asas, norma, serta kaidah yang sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku".

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian ini, maka sifat penelitian

yang digunakan adalah *deskriptif analitis*, maksudnya adalah mempelajari tujuan hukum, nilai-nilai keadilan, konsep-konsep hukum, norma-norma hukum serta menggambarkan keadaan objek atau masalahnya secara jelas, runtut, dan sistematis sesuai dengan kaidah-kaidah hukum. Suatu penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin. Terutama data yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan dengan adanya restrukturisasi perusahaan secara sepihak.

## 2. Pendekatan Penelitian

Riset hukum ada dalam sebagian pendekatan. Disertasi ini sendiri hendak memakai pendekatan hukum serta pendekatan permasalahan. Pendekatan hukum dicoba metode mengamati seluruh hukum serta regulasi ialah Hukum Nomor 13 Tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan, Hukum Nomor 2 Tahun 2004 Mengenai Penanganan Ikatan Industrial dan Hukum Nomor 40 Tahun 2007 Mengenai Perseroan Terbatas buat menelaah balik metode kegiatan serta menilai ikatan kegiatan yang bersangkutan paut dengan rumor hukum yang lagi ditangani. Hukum Nomor 2 Tahun 2004 Mengenai Penanganan Ikatan Industrial dan Hukum Nomor 40 Tahun 2007 Mengenai Perseroan Terbatas buat menelaah balik metode kegiatan serta menilai ikatan kegiatan yang bersangkutan paut dengan rumor hukum yang lagi ditangani.

Informasi riset ini didapat dengan mengakulasi informasi inferior ialah informasi yang digabungkan lewat riset akta kepada materi daftar pustaka yang terdiri dari:

### a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat sudut norma dasar, peraturan dasar, dan peraturan undang-undang. Dalam penelitian ini bahan hukum primer, meliputi :

1) Undang-Undang Dasar Tahun 1945

2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,

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

### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yakni berupa buku-buku, hasil penelitian terdahulu dan karya ilmiah dari kalangan hukum perusahaan serta hukum ketenagakerjaan.

### c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberi petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia dan sebagainya.

## 4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan penelitian studi kepustakaan yakni melakukan penelaahan, membaca, mempelajari serta menganalisis bahan kepustakaan atau data sekunder yang meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier serta yang berkaitan dengan peristiwa hukum didalam putusan yang diangkat. Sedangkan Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara :

Untuk memperoleh data sekunder, perlu dilakukan studi dokumentasi yaitu dengan cara mempelajari peraturan-peraturan, teori, buku-buku, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen-dokumen lain yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

## 5. Analisis Data

Analisa informasi ialah sesuatu cara mengerahkan serta menyusun informasi pola, jenis, serta dasar penjelasan bawah alhasil bisa ditemui tema serta bisa diformulasikan sesuatu

anggapan kegiatan semacam yang dianjurkan oleh inform

Analisa informasi yang dipakai dalam riset ini merupakan Analisa informasi yang dipakai dalam riset hukum normatif merupakan analisa kualitatif. Analisa kualitatif ialah analisa informasi yang tidak memakai nilai, melainkan membagikan gambaran- gambaran dengan perkata, serta lebih mengutamakan mutu dari informasi, serta bukan jumlah.

Berikutnya informasi dianalisa dengan memakai tata cara analisa kualitatif serta berikutnya ditarik kesimpulan dengan memakai tata cara deduktif, ialah berasumsi dari perihal yang biasa mengarah pada perihal yang spesial ataupun khusus dengan memakai fitur normatif alhasil bisa membagikan balasan yang nyata atas kasus serta tujuan riset.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Restrukturisasi Perusahaan Yang Mengakibatkan Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Dalam Putusan No : 260 K/PDT.SUS-PHI/2014**

Pada Biasanya Restrukturisasi Industri serta pemutusan ikatan kerja dalam kehidupan tiap hari pemutusan ikatan kegiatan antara pegawai dengan wiraswasta biasanya diketahui dengan PHK ataupun pengakiran ikatan kegiatan, yang bisa terjalin sebab terdapatnya bentrokan antara pegawai serta wiraswasta, meninggalnya pegawai ataupun sebab karena yang lain.

Dalam aplikasi, pemutusan ikatan kegiatan terjalin sebab berakhirnya durasi yang sudah diresmikan dalam akad kegiatan, tidak memunculkan kasus kepada kedua koyak pihak( pegawai ataupun wiraswasta) sebab pihak- pihak yang berhubungan sudah mengetahui ataupun mengenali dikala berakhirnya ikatan kegiatan itu alhasil tiap- tiap buat menyiapkan diri dalam menghadapi realitas itu. Lain perihal, dalam tetapan PHK yang dicoba cuma sisi pihak tanpa

terdapatnya pesan pemberitahuan I, II, serta III ataupun sejenisnya serta cuma bersumber pada dengan cara perkataan yang di informasikan pada sahabat sekerjanya serta Juri Majelis hukum Negara menyangkal masalah itu dengan alibi yang tidak betul alhasil bisa membatasi kehilangan hak serta peranan yang sepatutnya diperoleh pegawai.

Seluruh usaha yang diatas dicoba, tetapi pemutusan ikatan kegiatan tidak bisa di jauhi, hingga pemutusan ikatan kegiatan harus dirundingkan oleh wiraswasta serta pegawai ataupun sindikat pegawai yang berhubungan yang tidak jadi badan sindikat pegawai.

Pembicaraan ini harus dilaksanakan secara musyawarah mufakat bersama dengan memerhatikan, tiga karakteristik :

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

Proses restrukturisasi organisasi yang telah digambarkan di atas menunjukkan adanya ketidak sempurnaan pengusaha untuk mem-PHK karyawan. 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 karyawan agar lebih produktif dalam tugas dan fungsi masing-masing. 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 efektif karena menimbulkan PHK secara massal.

Restrukturisasi perusahaan yang diharapkan dapat dikembangkan tingkat kemampuan perusahaan dalam pekerja-pekerja yang handal dan berkualitas supaya menghasilkan laba maksimal. Menurut Hariyani, Serfiyanto, Yustisia, 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 pelaksanaan restrukturisasi 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 harus dibatalkan karena sangat mengganggu kualitas karyawan yang akan datang.

#### **Keputusan Hakim Dalam Penerapan Hukum Terhadap Pertimbangan Atas Perkara Putusan No : 260 K/PDT.SUS-PHI/2014.**

Awal tanggal 1 Juni 2012, penggugat melaksanakan kegiatan usaha bidang utama perusahaan yakni pertelevisian dimana tercantum Pasal 3 Anggaran Dasar P.T Surya Citra Televisi Nomor 37 Tanggal 4 Juli 2008. Berhubungan dengan hal tersebut maka,

penggugat menerbitkan kebijakan untuk dialihkannya 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.

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.

Pekerja yang berjumlah 159 orang tersebut sebanyak 114 orang pekerja telah menyetujui dan menerima penawaran dari penggugat serta menandatangani kesepakatan dalam perjanjian bersama. perjanjian bersama yang ditandatangani 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. Namun demikian, ke-45 pekerja tetap menolak tawaran penggugat dan oleh karenanya atas perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja tersebut telah diupayakan penyelesaian melalui perundingan bipartite. Dikarenakan perundingan bipartite tidak tercapai kesepakatan maka, permasalahan diserahkan kepada mediator pada kantor suku dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota administrasi Jakarta Pusat.

Tergugat Rekonvensi (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 Rekonvensi Konvensi untuk bersedia dialihkan ke Perusahaan (PT. ISS Indonesia) dan menandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) antara PT.ISS dengan Para Tergugat Konvensi Bahwa Tergugat Rekonvensi secara lisan menyampaikan dan melakukan pengancaman, apabila Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tersebut tidak ditandatangani oleh Para Penggugat Rekonvensi, maka 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. 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 Rekonvensi/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 Rekonvensi dengan Tergugat Rekonvensi 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 Rekonvensi yang bekerja bertahun-tahun lamanya, selama 9 (sembilan) hingga 20 (dua puluh) tahun berdasarkan Surat Pengangkatan Karyawan adalah mereka berstatus karyawan Tetap di PT. Surya Citra Televisi, karena Para Penggugat Rekonvensi/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 Rekonvensi/Para Tergugat Konvensi, kemudian dengan tidak adanya persetujuan dengan karyawan tersebut pihak pengusaha melakukan PHK secara sepihak, sewenang-wenang tanpa mengeluarkan surat peringatan sedangkan mengeluarkan sanksi Skorsing per tanggal 1 Juni 2012, melalui Surat Pemberitahuan Skorsing tanggal Jakarta, 31 Mei 2012 ditandatangani oleh Immanuel Soeyono selaku Kepala Divisi HRD Surat Pemberitahuan Skorsing.

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 Rekonvensi Hakim menolak gugatan para penggugat rekonvensi seluruhnya.

### **Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Diputus Hubungan Kerja Oleh Perusahaan Pada Putusan No : 260 K/PDT.SUS-PHI/2014**

Proteksi hukum kepada pegawai yang di PHK ialah keharusan hukum begitu juga mandat Konstitusi( UUD' 45), sebab hak- hak pegawai yang di PHK berukuran hak asas orang sebab

berhubungan dengan keinginan hidup orang, alhasil dengan cara hukum bobot tanggung jawab penting cocok determinasi perundang-undangan yang legal di aspek ketenagakerjaan. Perihal ini ialah perihal yang amat berarti untuk kehidupan pegawai ataupun wiraswasta sendiri.

Tiap orang senantiasa menginginkan bayaran buat memenuhi keinginan hidupnya. Buat memperoleh bayaran hidup seorang butuh bertugas. Bertugas bisa dicoba dengan cara mandiri ataupun bertugas pada orang lain. Bertugas pada orang lain bisa dicoba dengan bertugas pada Negeri yang berikutnya diucap selaku karyawan ataupun bertugas pada orang lain (swasta) yang diucap pegawai ataupun pekerja. Tetapi, pada faktanya ada pekerja yang belum memperoleh hak-haknya begitu juga mestinya dalam tetapan itu.

Dalam ikatan dengan kewenangan ekonomi, kasus proteksi hukum merupakan proteksi untuk yang lemah (ekonomi) kepada yang kokoh (ekonomi), misalnya dalam riset tetapan Nomor: 260 K atau Pdt. Sus- PHI atau 2014 ialah proteksi untuk pekerja kepada wiraswasta.

Dengan determinasi Artikel 1 nilai 3 Hukum Nomor 13 Tahun 2003 Mengenai Ketenagakerjaan memastikan kalau "tiap orang yang bertugas dengan menyambut imbalan ataupun balasan dalam wujud lain" hendak namun cuma setengah yang pekerja dapat dari wiraswasta tidak seluruhnya memperoleh hak progeratif nya

#### **4. SIMPULAN**

##### **A. Simpulan**

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 rekonvensi yang dilakukan Hakim, bahwa hakim menolak rekonvensi seluruhnya.
3. Perlindungan Hukum Terhadap karyawan Yang Diberhentikan Hubungan Kerja Oleh Pengusaha dalam Putusan No : 260 K/Pdt.Sus-Phi/2014 Hal tersebut menurut ketentuan undang-undang tidak ada di kasih hak-hak kompensasi bagi karyawan berdasarkan ketentuan Pasal 156 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan. Yang meliputi Uang Pesangon, Uang Penghargaan masa kerja, Uang ganti rugi kesemuanya itu berfungsi sebagai jaminan pendapatan.

##### **B. Saran**

1. Disarankan kepada pengusaha terhadap karyawan haruslah pelaksanaan restrukturisasi tersebut dilakukan pemberhentian terhadap karyawan dengan sesuai aturan undang-undang yang berlaku. Dimana pelaksanaan perubahan status karyawan berdampak putusan tersebut. Oleh karena itu, banyak karyawan yang tidak setuju dengan 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 pengusaha, supaya jadi lebih baik lagi, serta harus sesuaikan dan optimalkan kinerja perusahaan dalam hal restrukturisasi perusahaan secara keseluruhan, yang perlu dilaksanakan pada masing-masing bagian dan unit kerja.
2. Disarankan kepada pengusaha agar memberikan keputusan yang kongkrit

- terhadap pemberhentian karyawan sesuai dengan aturan yang berlaku supaya tidak sebelah pihak terhadap karyawan dan pengusaha.
3. Disarankan kepada pengusaha harus berkemanusiaan atas perlindungan hak-hak karyawan yang dilakukan oleh pengusaha terhadap karyawan yang sesuai aturan undang-undang yang berlaku.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

### 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.

### Undang-Undang

- 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.

### 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.