**ANALISIS YURIDIS PUTUSAN HAKIM MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA PERUSAHAAN MENGALAMI KERUGIAN SECARA TERUS MENERUS**

(Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020)

Muhammad Tio Salsa Wijaya

Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya

Muhamad.17040704060@mhs.unesa.ac.id

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

arintonugroho@unesa.ac.id

**Abstrak**

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan putusnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang mengakibatkan beberapa dampak tertentu, salah satunya yaitu hilangnya sumber mata pencaharian pekerja. Dalam artikel ini penulis membahas perselisihan PHK antara PT WIMCYCLE dan Agus Fauzi yang merupakan mantan pekerja PT WIMCYCLE. Bermula dari Agus Fauzi dan 300 rekan kerja lainnya di PHK secara massal dikarenakan perusahaan mengalami kerugian besar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pertimbangan hakim mengenai kedudukan alat bukti putusan PKPU sebagai dasar ketidakmampuan perusahaan dari segi keuangan serta mengkaji implikasi yang dihasilkan pada putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020 terhadap PT WIMCYCLE. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian normatif (*library research)* dengan menggunakan 3 metode pendekatan yakni pendekatan perundang-undangan, pendekatan kasus, dan pendekatan konseptual. Hasil penelitian yang telah dilakukan, Majelis Hakim MA mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi(PT WIMCYCLE). Hakim menjadikan bukti putusan PKPU sebagai penggganti Laporan Keuangan, dengan menerapkan metode interpretasi ekstensif yang memperluas makna ketentuan pada pasal 164 ayat (2) UUK yakni laporan keuangan 2(dua) tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik dianalogikan dengan bukti Putusan PKPU yang berisi mekanisme untuk restruktursasi pembayaran hutang para kreditur yang merupakan penafsiran yang relevan untuk mewujudkan keadilan terhadap PT WIMCYCLE. Majelis Hakim MA menetapkan putusan yaitu membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk tanggal 29 April 2020, hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 30 April 2019, tergugat berkewajiban untuk membayar kompensasi PHK kepada Penggugat sesuai dengan ketentuan pasal 164 ayat (2) UUK.

**Kata Kunci:** hubungan kerja, putusan, kerugian.

**Abstract**

Termination of Employment Relationship is a termination of employment relationship between employers and workers which results in certain impacts, one of which is the loss of sources of livelihood for workers. In this article, the author discusses the layoff dispute between PT WIMCYCLE and Agus Fauzi who is a former employee of PT WIMCYCLE. Starting with Agus Fauzi and 300 other colleagues, they were laid off in bulk because the company suffered heavy losses. This study aims to analyze the judge's considerations regarding the position of the evidence for the PKPU decision as the basis for the company's financial incompetence and to examine the implications of the Supreme Court's decision Number 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020 against PT WIMCYCLE. The method used in this research is normative research (library research) using 3 approaches, namely the statutory approach, the case approach, and the conceptual approach. The results of the research that has been carried out, the Panel of Judges of the Supreme Court granted the petition for cassation from the Petitioner for Cassation (PT WIMCYCLE). The judge uses the evidence of the PKPU decision as a substitute for the Financial Statements, by applying an extensive interpretation method that expands the meaning of the provisions in Article 164 paragraph (2) of the UUK, namely the financial statements for the last 2 (two) years audited by a public accountant are analogous to the evidence of the PKPU Decision which contains a mechanism for restructuring of creditors' debt payments which is a relevant interpretation to achieve justice for PT WIMCYCLE. The Supreme Court Judges made a decision, namely to cancel the Industrial Relations Court Decision at the Gresik District Court Number 2/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk dated 29 April 2020, the working relationship between the Plaintiff and the Defendant was declared terminated as of 30 April 2019, the defendant was obliged to pay the compensation for layoffs to the Plaintiff in accordance with the provisions of Article 164 paragraph (2) of the UUK.

**Keywords:** Employment relationship, Judgment, Losses.

**PENDAHULUAN**

Kondisi zaman millenial seperti saat ini banyak masyarakat yang menginginkan pekerjaan yang bisa mencukupi kebutuhannya sehari-hari serta terjalinnya hubungan kerja yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Dengan bekerja, maka pertumbuhan ekonomi negara akan meningkat secara stabil, karena ranah ketenagakerjaan merupakan salah satu peran utama dalam membangun negeri. Ini sesuai dengan pernyataan dari Prawira yaitu, ”Keberhasilan pembangunan di bidang ekonomi diharapkan mampu memberikan dukungan terhadap pembangunan di bidang lainnya.”(Prawira 2014)

Selanjutnya, Rahmadi mendefinisikan hubungan kerja sebagai berikut: “Hubungan kerja sebagai bentuk hukum, lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha. (Rahmadi 2011).”Menurut Jayantri, “Hubungan antara pekerja atau buruh dan pengusaha merupakan hubungan timbal balik”(Jayantri 2013), Oleh karena itu, , pengusaha sebagai pihak pemberi kerja dan pekerja sebagai pelaksana/penerima kerja memiliki hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama dalam bentuk perjanjian kerja.

Menurut Vijayantera, “Perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja terutama yang dibuat dalam bentuk aturan hukum ketenagakerjaan”(Vijayantera 2016), karena tenaga kerja seringkali menjadi pihak yang lemah. Sehingga tujuan dari adanya aturan tersebut untuk memberikan kepastian hukum antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, pemerintah menerbitkan peraturan perundang-undangan tentang hukum ketenagakerjaan yang mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan ketenagakerjaan pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja.

Ada beberapa Peraturan Perundang - undangan yang mengatur bidang ketenagakerjaan yang diberlakukan diantaranya Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK), Undang - undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut UUPPHI), Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, dan lain-lain. Dengan adanya peraturan perundang-undangan diharapkan dapat memberikan rasa keadilan, kepastian serta kebermanfaatan bagi pengusaha dan pekerja/buruh dalam menjalin hubungan kerja.

Hubungan kerja akan terbentuk setelah melakukan perjanjian kerja. Menurut Farid, isi dalam perjanjian kerja secara umum yaitu:

“Dalam hal perjanjian kerja yang dibuat, harus memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak, maka perjanjian yang telah dilakukan dengan demikian akan timbul hak dan kewajiban yang ditaati oleh para pihak hubungan kerja.”(Farid 2021)

Di dalam hubungan kerja, tentu ada istilah Pemutusan Hubungan kerja(selanjutnya disebut PHK) merupakan hal yang tidak asing bagi kita. Definisi PHK Menurut Pasal 1 Angka 25 UUK adalah sebagai berikut,

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja yang disebabkan karena suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja /buruh dan pengusaha/majikan.”

Menurut Gabriela ada beberapa macam alasan terjadinya PHK sebagai berikut:

“Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi dapat disebabkan karena berbagai macam alasan seperti berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu, kemudian pekerja melakukan kesalahan yang dikategorikan berat, perusahaan bangkrut, pekerja meninggal, pekerja memasuki usia pensiun, sampai karena pekerja ditahan dan diputuskan bersalah”(Gabriela 2019).

Ada 3 (tiga) jenis terjadinya pemutusan hubungan kerja :

1. “Pemutusan hubungan kerja demi hukum.
2. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh.
3. Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha”(Djumialji 1987).

Perselisihan yang timbul di antara pengusaha dan pekerja merupakan hal yang wajar. Menurut Putra, “dampak PHK sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan”(Putra 2018). Oleh karena itu, diusahakan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja dijalankan dengan harmonis. Namun, apabila hubungan kerja tidak dapat dipertahankan, maka PHK merupakan jalan terakhir dalam keputusan. Hal ini diperkuat oleh Hermawan:

“PHK merupakan opsi terakhir setelah upaya lain tidak berhasil dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan antara pengusaha dan pekerja”(Hernawan 2016).

Agar tidak terjadi kesewenang-wenangan dalam Pemutusan hubungan kerja, Pasal 151 UUK mengatur sebagai berikut:

1. “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.
2. Dalam hal segala upaya 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 apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
3. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial”(Husni 2003).

Dengan demikian, diharapkan pengusaha dan pekerja/buruh untuk selalu menjalin hubungan kerja dengan baik. Menurut Habibi, “PHK menimbulkan kewajiban untuk memberikan kompensasi PHK bagi buruh”(Habibi 2009), oleh karena itu jika PHK tetap dilakukan, maka pengusaha wajib memberikan kompensasi/ pesangon yang telah ditentukan dalam Undang-undang yang berlaku.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi maju mundurnya perusahaan, salah satunya yaitu faktor produksi, keberhasilan pemasaran dan manajemen perusahaan yang sehat sehingga dapat mempertahankan usahanya tersebut. Apabila perusahaan mengalami penurunan penjualan berturut-turut, maka akan berakibat kerugian secara periodik. Hal ini pernah dirasakan oleh PT Wijaya Indonesia Makmur Bicycle Industries (selanjutnya disebut PT WIMCYCLE) yang notabene merupakan produsen sepeda lokal di Indonesia.

Pada tahun 2018, nasib PT WIMCYCLE mengalami masa sulit dimana saat itu penjualan produk mengalami kemerosotan, kesulitan mencari investor, dan kesulitan dalam membayar hutang para kreditur, sehingga perusahaan selaku debitur mengajukan permohonan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang (selanjutnya disebut PKPU) pada Pengadilan Negeri Surabaya tanggal 23 November 2018 dengan Nomor Perkara 47/Pdt.Sus-PKPU/2018/PN Niaga Sby. Pada proses pengajuan PKPU, Majelis Hakim menetapkan putusan sela yakni mengabulkan pemberian PKPU selama 60 hari terhitung sejak 22 April 2019 sampai dengan tanggal 20 Juni 2019, dan selanjutnya pada tanggal 9 September 2019 majelis hakim menetapkan putusan dengan menyatakan sah dan mengikat. Selain itu PT WIMCYCLE juga membuat Proposal Perdamaian tertanggal 29 Agustus 2019 (lampiran 4) antara PT Wijaya Indonesia Makmur Bicycle Industries / Pemohon PKPU dengan Para Kreditornya yang telah dicapai berdasarkan pemungutan suara (voting) tanggal 29 Agustus 2019.

 Kondisi keuangan yang kian memburuk membuat perusahaan terpaksa menjual beberapa aset untuk mempertahankan usahanya. Hal itu ternyata tidak cukup, sehingga perusahaan terpaksa menghentikan kegiatan operasional pabrik.

Direktur perusahaan menerbitkan Surat Keputusan Direksi PT WIMCYCLE No. 001/WIM/Dir/IV/2019 tanggal 30 April 2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Staf dan Karyawan PT WIMCYCLE Dalam surat keputusan tersebut sebanyak 301 staf dan karyawan yang diberhentikan dengan dasar kondisi keuangan perusahaan yang kian memburuk/kerugian secara terus menerus, dengan menanggung hutang sebesar Rp 735.000.000.000,- (tujuh ratus tiga puluh lima milyar rupiah).

Sebelum menerbitkan surat keputusan Direksi, PT WIMCYCLE telah melakukan perjanjian bersama (PB) dengan Advokat Sigit Dwi Santoso & Rekan atas nama 301 orang karyawan pada tanggal 29 april 2019 untuk penyelesaian Hak atas Pemutusan Hubungan Kerja. Selain itu, pada tanggal 13 Agustus 2019, PT WIMCYCLE juga melakukan Perjanijan Bersama dengan Serikat Buruh Aneka Industri Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia (PK-SBAI-FBTPI) PT WIMCYCLE untuk atas nama 212 orang anggotanya.

Atas terbitnya Surat Keputusan Direksi PT WIMCYCLE tersebut, Agus Fauzi sebagai pekerja yang terdampak PHK melalui Pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja KAHUTINDO (PUK SPKAHUTINDO) PT Wijaya Indonesia Makmur Bicycle Industries mengajukan Permohonan Perundingan Bipartit. Surat permohonan Bipartit nomor : 02/PUK SPK PT. WIM/IX/2019 tertanggal 06 September 2019 dan Surat permohonan Bipartit ke 2 nomor : 03/PUK SPK PT.WIM/IX/2019 tertanggal 13 September 2019, ternyata tidak mendapatkan tanggapan dari perusahaan. Akibat gagalnya perundingan bipartit dengan pihak Perusahaan, selanjutnya Agus Fauzi memberikan kuasa kepada DPC FSP Kahutindo untuk mengurus Perselisihan PHK dan mengirimkan surat permohonan Medisi ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik dan pada tanggal 30 September 2019 dilaksanakanlah sidang mediasi antara Pihak Pekerja, Pihak Pengusaha dan Mediator dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik.

Dalam sidang Mediasi ini ternyata tidak menghasilkan kesepakatan para pihak, sehingga diterbitkan anjuran oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik No, 567/1832/437.58/2019, pada tanggal 20 Desember 2019, yang mana isi dari anjuran tersebut mengajurkan perusahaan untuk membayar pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (4) UUK dengan nilai total pesangon yang sebesar Rp. 93.409.157,- (sembilan puluh tiga juta empat ratus sembilan ribu seratus lima puluh tujuh rupiah). Anjuran ini ternyata ditolak oleh perusahaan.

Setelah ditolaknya anjuran Disnaker Gresik oleh Pihak Perusahaan, Agus Fauzi selanjutnya membuat surat gugatan tertanggal 27 Januari 2020. Dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik pada tanggal 28 Januari 2020 dengan nomor register 2/pdt.Sus-PHI/2020/PN/Gsk. Dalam proses perkara, Agus Fauzi selaku penggugat menyampaikan argumen bahwa PT WIMCYCLE selaku tergugat melakukan tindakan yang sewenang-wenang yakni memutus hubungan kerja secara sepihak serta tidak mensosialisasikan terkait pemutusan hubungan kerja tersebut. Penggugat menuntut hak-haknya sebagai pekerja/buruh dikarenakan penggugat mendalilkan bahwa tergugat memutuskan hubungan kerja dikarenakan perusahaan melakukan efisiensi sehingga hak pesangon yang harus dibayar perusahaan yakni sesuai anjuran dari Disnaker Kabupaten Gresik.

Tanggal 3 Maret 2020 tergugat memberikan jawaban yang pada pokoknya membantah pernyataan penggugat terkait isu pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Pada faktanya, perusahaan tergugat sedang mengalami krisis keuangan yang disebabkan oleh penjualan yang merosot akibat kalah saing dengan produk sepeda impor dari luar negeri. Kemudian sebelum menerbitkan Surat Keputusan Direksi, tergugat sudah berusaha untuk mencari investor baru namun belum berhasil, aset-aset perusahaan sudah dijual untuk memenuhi kebutuhan perusahaan bahkan mengajukan permohonan PKPU pada Pengadilan Negeri Surabaya cq . Pengadilan Niaga.

Melihat kondisi perusahaan sedang mengalami kerugian secara terus menerus dan nyaris mengalami kebangkrutan, PT WIMCYCLE terpaksa melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada para staf dan karyawan secara bertahap dan akan memberikan hak-haknya sebagai akibat Pemutusan Hubungan Kerja Tersebut.

Dalam melakukan PHK, PT WIMCYCLE akan membayar pesangon kepada Agus Fauzi sesuai dengan dalil yang diatur pada ketentuan Pasal 164 ayat (1) dan (2) UUK yang diatur sebagai berikut ;

1. “Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (force majeur), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
2. Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik

Namun, dikarenakan perusahaan tidak memiliki persyaratan yang ditentukan oleh Pasal 164 ayat (2) UUK hingga sidang akan diputus, perusahaaan menggunakan bukti berupa Putusan PKPU Nomor 47/Pdt.Sus/PKPU/2018/ PN.Niaga.Sby tentang Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang pada tanggal 9 September 2019 sebagai bukti bahwa perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus sebagai pertimbangan hakim pada putusan.

Dalam pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik(selanjutnya disebut Majelis Hakim PHI), Majelis Hakim PHI menolak putusan PKPU sebagai pengganti laporan keuangan. Pada hasil putusan, Majelis Hakim PHI mengabulkan permohonan penggugat untuk menghukum tergugat membayar hak-hak pesangon kepada pekerja sesuai Ketentuan pasal 164 ayat (3) UUK, sebagaimana tertuang dalam putusan PN Gresik Nomor 2 K/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk.

PT WIMCYCLE selaku tergugat merasa putusan tersebut tidak adil, kemudian mengajukan permohonan kasasi. Pada tanggal 13 Mei 2020, perusahaan selaku pemohon kasasi meminta agar membatalkan Putusan PN Gresik Nomor 2 K/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk serta menghukum perusahaan selaku tergugat untuk membayar Pesangon sesuai pasal 164 ayat (1) UUK. Setelah menimbang memori kasasi yang diterima tanggal 26 Mei 2020 dan temohon kasasi tidak mengajukan kontra memori kasasi, majelis hakim menyatakan bahwa *judex factie* telah salah menerapkan hukum.

Majelis hakim berpendapat bahwa alasan kasasi dapat dibenarkan. Dalam pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung mengemukakan bahwa dalam pasal 164 ayat (1) UUK tidak hanya dimaknai sebagai dengan metode penafsiran gramatikal, namun harus dimaknai dengan interpretasi ekstensif dengan memperluas makna ketentuan. Meskipun tergugat tidak membuktikan kerugian yang dialami dalam bentuk laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik, tetapi tergugat telah menyatakan bahwa perusahaan mengalami kerugian besar serta tidak mampu membayar utang para kreditur dengan dibuktikan dengan adanya Putusan Nomor 47/Pdt.Sus/PKPU/2018/ PN.Niaga.Sby tanggal 9 September 2019, sehingga pertimbangan Majelis hakim hal ini merupakan patut dan adil bahwa alasan tersebut digunakan sebagai dasar tergugat membayar pesangon sesuai ketentuan pasal 164 ayat (1) UUK.

Majelis Hakim memutuskan untuk mengabulkan permohonan dari pemohon kasasi, yaitu membatalkan Putusan Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk serta menghukum tergugat untuk membayar hak-hak penggugat sesuai pasal 164 ayat (1) UUK. Berdasarkan hasil putusan Mahkamah Agung dengan nomor Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020, perkara ini dimenangkan oleh Pemohon Kasasi/ tergugat.

Dalam peristiwa diatas, ada dua produk putusan yang berbeda antara Putusan Hakim PN dengan Putusan Hakim MA. Pertimbangan Hakim PN menolak alasan tergugat terhadap bukti berupa putusan PKPU untuk membuktikan bahwa perusahaan sedang mengalami kerugian secara terus menerus, tetapi pada Pertimbangan Hakim MA, putusan PKPU tersebut dapat diterima sebagai alasan perusahaan sedang mengalami kerugian secara terus menerus.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis membuat rumusan masalah sebagai yaitu 1. Bagaimana Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung terhadap Kedudukan Alat Bukti Putusan PKPU sebagai dasar ketidakmampuan Perusahaan dari Segi Keuangan? 2. Apa akibat hukum dari putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020 terhadap PT. WIMCYCLE ?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pertimbangan hakim mengenai kedudukan alat bukti putusan PKPU sebagai dasar ketidakmampuan perusahaan dari segi keuangan serta mengkaji implikasi yang dihasilkan pada putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020 terhadap PT WIMCYCLE.

**METODE**

Dalam penyusunan artikel ilmiah ini, penulis menggunakan metode penelitian normatif (*library research*). Isu hukum yang akan diteliti yaitu kekosongan hukum pada penyelesaian perselisihan PHK antara Agus Fauzi dan PT WIMCYCLE dalam Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020 mengenai PHK dikarenakan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus dengan dibuktikan putusan PKPU sebagai tanda bahwa perusahaan mengalami krisis dari segi keuangan.

Menurut Soerjono Soekanto, bahwa lingkup penelitian normatif berfokus pada penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum, penelitian sejarah hukum dan penelitian perbandingan hokum (Soekanto 1983).

Dalam pengkajian artikel ini, penulis menggunakan beberapa pendekatan guna mendapatkan hasil yang ilmiah, antara lain:

* + 1. Pendekatan Perundang – undangan (*statute approach*)

“Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani (Marzuki 2010)”.

Setelah ditelaah, isi kandungan yang bersangkutan akan dipahami inti maknanya kemudian dijadikan argumen untuk memecahkan isu yang dihadapi. Berkaitan dengan penelitian ini yaitu pertimbangan hakim Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.sus-PHI/2020 akan ditelaah dengan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang terkait, antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
4. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
5. Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;
	* 1. Pendekatan Kasus (*case approarch*)

“Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus–kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan tetap. Kajian pokok di dalam pendekatan kasus adalah *ratio decidendi* atau *reasoning*, yaitu pertimbangan pengadilan untuk sampai kepada suatu putusan.(Marzuki 2010)”.

Pada pendekatan kasus, penelitian ini berfokus pada pemutusan hubungan kerja disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus.

* + 1. Pendekatan Konseptual (*conseptual approach*)

“Pendekatan Konseptual (Conseptual Approach) merupakan pendekatan yang beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum, guna menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian, konsep, dan asas hukum yang relevan, sebagai sandaran dalam membangun suatu argumentasi hukum dalam memecahkan isu hukum yang dihadapi.”(Marzuki 2010)

Dengan pendekatan konsep ini, diharapkan dapat membuat argumentasi hukum guna menjawab aspek pertimbangan hakim yang menjadi titik tolak dalam penelitian ini. Penelitian ini mengacu pada peraturan terkait Ketenakagerjaan di Indonesia yang terjalin antara para pihak berdasarkan adanya perjanjian kerja yang merupakan ciri-ciri golongan kaedah hukum otonom. Kaidah ini merupakan ciri-ciri tradisi negara yang menggunakan sistem hukum *common law.*

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum. Bahan-bahan hukum primer yang dimaksud yakni dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, yurisprudensi, dan perjanjian internasional.

Bahan hukum primer yang digunakan penulis antara lain:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
5. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
6. Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;
7. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011;
8. Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020;
9. Putusan PN Gresik Nomor 2 K/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk;
10. Putusan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Nomor 47/Pdt.Sus/PKPU/2018/ PN.Niaga.Sby

 Sumber bahan hukum sekunder yang dapat digunakan pada penelitian khususnya bidang hukum yakni buku-buku hukum, jurnal hukum dan skripsi hukum. Kegunaan bahan hukum sekunder juga dapat digunakan untuk mengumpulkan hasil pemikiran dari pembuat buku yang notabene merupakan ahli/pakar dalam bidang hukum.

Bahan non hukum merupakan bahan yang digunakan sebagai bahan penunjang bahan hukum primer dan sekunder.

 “Bahan-bahan non hukum dapat berupa buku-buku mengenai ilmu politik, ekonomi, sosiologi, filsafat, kebudayaan ataupun laporan penelitian non-hukum dan jurnal-jurnal non-hukum sepanjang mempunyai relevansi dengan topik penelitian (Marzuki 2010)”

Bahan non-hukum dapat berguna sebagai penunjang bahan hukum primer dan sekunder yang bersumber dari para penulis dari berbagai sudut pandang serta informasi umum yang berkaitan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan baik bahan hukum primer dan sekunder dan/ atau bahan non hukum yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian.

Setelah data dan bahan hukum dikumpulkan, tahap selanjutnya adalah melakukan pengolahan data, yaitu mengelola data sedemikian rupa sehingga data dan bahan hukum tersebut tersusun secara runtut, sistematis, sehingga akan memudahkan peneliti melakukan analisis (Mukti Fajar and Achmad 2010).

Bahan hukum dalam penelitian ini akan dianalisis secara preskriptif analitis, yang bertujuan untuk menghasilkan preskripsi mengenai yang seharusnya sebagai esensi dalam penelitian hukum yang berpegang pada karakter ilmu hukum sebagai ilmu terapan. “Bahan hukum akan dianalisis secara preskriptif. Sifat analisis ini dimaksudkan untuk memberikan argumentasi atas hasil penelitian yang telah dilakukannya (Mukti Fajar and Achmad 2010).”

**HASIL dan PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini, penulis mengkaji Putusan Mahkamah Agung yang telah memiliki kekuatan hukum tetap. Kajian ini dilakukan dengan melakukan analisis kasus pada Putusan Mahkamah Agung dengan nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Dalam perkara tersebut sebagai para pihaknya adalah:

1. Perseroan Terbatas Wijaya Indonesia Makmur Bicycle Industries (PT WIMCYCLE), sebagai pemohon Kasasi dahulu Tergugat, suatu perseroan yang didirikan dan tunduk pada ketentuan hukum Negara Republik Indonesia, yang diwakili oleh berkedudukan di Jalan Raya Bambe, Kilometer 20, Desa Bambe, Driyorejo, Gresik, yang diwakili oleh Andee Widjaja selaku Direktur, dalam hal ini memberi kuasa kepada Bambang Heru Sukamtono, Manager HRGA; Shandy Priambudhi, Supervisor HRGA; Syamsul Anam, Supervisor HRGA; berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 17 Februari 2020
2. Agus Fauzi**,** sebagai termohon kasasi dahulu Penggugat,bertempat tinggal di Banyu Urip Kidul 2/72, RT 01, RW 04, Banyu Urip, kecamatan Sawahan, Surabaya

**Kasus Posisi**

Kondisi PT WIMCYCLE yang telah mengalami kerugian terus menerus yang disebabkan oleh penurunan penjualan, kesulitan mencari investor, hingga memberhentikan seluruh kegiatan operasi perusahaan serta menjual aset-aset perusahaan, maka upaya terakhir yang dilakukan ialah dengan mem PHK karyawan. Direktur perusahaan mengeluarkan surat keputusan Direksi PT. Wijaya Indonesia Makmur Bicycle Industries No. 001/WIM/Dir/IV/2019 yang berisi tentang pemberhentian karyawan dengan dasar kondisi keuangan perusahaan yang mengalami kerugian secara terus menerus, dengan menanggung hutang Rp 735.000.000.000,- (tujuh ratus tiga puluh lima milyar rupiah).

 Agus Fauzi selaku pekerja terdampak PHK, tidak menerima keputusan tersebut, kemudian mengajukan perundingan menngajukan bipartit pada tanggal 6 September 2019 dan 9 September 2019 namun tidak ditanggapi oleh Perusahaan. Perselisihan dilanjutkan dengan melaporkan perselisihan tersebut ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik (selanjutnya disebut Disnaker Gresik) untuk dilakukan mediasi pada tanggal 18 September 2019.

Berdasarkan hasil mediasi tersebut, Disnaker Gresik mengeluarkan anjuran tanggal 20 September 2019 untuk mewajibkan perusahaan membayar pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (2), Penghargaan Masa Kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 Ayat (3) dan Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 Ayat (4) UUK dengan nilai total pesangon yang sebesar Rp. 93.409.157,- (sembilan puluh tiga juta empat ratus sembilan ribu seratus lima puluh tujuh rupiah). Anjuran ini ternyata ditolak oleh perusahaan.

Atas penolakan anjuran mediasi, Agus Fauzi memutuskan untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik.

Gugatan yang diajukan Agus Fauzi yaitu:

* + - 1. Menerima dan Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk Seluruhnya
			2. Menyatakan Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat putus sejak putusan atas perkara ini mempunyai kekuatan hukum tetap.
			3. Menghukum Tergugat untuk membayar upah yang belum dibayar/ selama proses pemutusan hubungan kerja kepada Penggugat secara tunai dan sekaligus walaupun ada upaya hukum lain, sebesar Rp. 30.942.992,- (tiga puluh juta sembilan ratus empat puluh dua ribu sembilan ratus sembilan puluh dua rupiah);
			4. Menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3) dan Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, kepada Penggugat sebesar Rp. 93.409.157,- (sembilan puluh tiga juta empat ratus sembilan ribu seratus lima puluh tujuh rupiah.
			5. Menghukum Tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya Keagamaan tahun 2019 kepada Penggugat sebesar Rp. 3.867.874,- (tiga juta delapan ratus enam puluh tujuh ribu delapan ratus tujuh puluh empat rupiah)

Kemudian , mengenai ketidakmampuan perusahaan dari segi keuangan, PT WIMCYCLE memberikan Jawaban Tergugat yang tercantum pada poin-poin sebagai berikut :

1. Tergugat pada saat ini dalam kondisi Penundaan Kewajiban Pembayaran Hutang ( PKPU ) sebagaimana tersebut dalam putusan Pengadilan Niaga pada Pengadilan Negeri No. 47/Pdt.Sus-PKPU/2018/PN.Niaga.Sby.
2. Bahwa adalah benar Penggugat merupakan karyawan dari Tergugat yang telah bekerja mulai tanggal 27 September 2010 dan telah diberhentikan oleh TERGUGAT bersama-sama dengan seluruh karyawan yang lain berdasarkan Surat Keputusan Direksi No. 001/WIM/Dir/IV/2019. Penerbitan surat keputusan PHK tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi keuangan TERGUGAT yang mengalami kerugian terus menerus dan memiliki hutang pada para Kreditur sebesar ± Rp. 735.000.000.000,- (tujuh ratus tiga puluh lima Milyar Rupiah) dimana tindakan PHK tersebut merupakan upaya terakhir untuk menghentikan proses kegiatan operasional pabrik dan perusahaan Tergugat secara menyeluruh.
3. Tergugat telah menjual seluruh asset yang tidak dijaminkan dan berada di lokasi tempat usahanya, guna membayar gaji seluruh karyawan termasuk juga gaji Penggugat sebelum akhirnya tidak memiliki dana yang cukup untuk menjalankan operasional usaha dan memutuskan dilakukannya PHK terhadap seluruh karyawan termasuk juga Penggugat.

Majelis Hakim PHI memeriksa bukti-bukti yang ada dalam persidangan antara Penggugat dan tergugat. Setelah dipahami duduk perkaranya, Majelis Hakim meminta tergugat untuk menunjukkan bukti laporan keuangan berdasarkan Pasal 164 ayat (2) UUK bahwa jika perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus harus dibuktikan dengan adanya laporan keuangan 2(dua) tahun terkahir yang diaudit oleh akuntan publik.. Namun, PT WIMCYCLE tidak dapat menunjukkan bukti laporan keuangan 2(dua) tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik tersebut.

Adapun upaya lain yang dilakukan PT WIMCYCLE yakni menunjukkan Putusan PKPU Nomor 47/Pdt.Sus/PKPU/2018/PN.Niaga.Sby sebagai bukti bahwa perusahaan telah mengalami kerugian besar. Majelis hakim PHI melalui pertimbangannya bahwa apabila perusahaan mengalami kerugian 2 tahun berturut-turut, harus membuktikan kerugiannya dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik, sehingga bukti putusan PKPU ditolah oleh hakim.

Majelis Hakim PHI menetapkan penyelesaian kasus ini dengan berdasarkan ketentuan pasal 164 ayat (3) UUK , yakni apabila perusahaan melakukan PHK karena efisiensi maka pekerja berhak atas pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK, Penghargaan masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK, dan Uang Penggantian Hak sesuai dengan Ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK.

Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik menjatuhkan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menghukum Tergugat untuk membayar Pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan kepada Penggugat sejumlah Rp. 93.409.157,- (sembilan puluh tiga juta empat ratus sembilan ribu seratus lima puluh tujuh Rupiah);
3. Membebankan biaya perkara yang timbul kepada negara sebesar nihil;
4. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik itu, PT WIMCYCLE merasa keberatan lalu mengajukan permohonan Kasasi pada Mahkamah Agung.

Pada tingkat kasasi, Majelis Hakim pada Mahkamah Agung berpendapat lain dari Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Gresik. Mahkamah Agung berpendapat *Judex Facti* telah salah menerapkan hukum. Ada beberapa poin yang menjadi alasan utama antara lain:

1. Bahwa ketentuan Pasal 164 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak hanya dimaknai dengan metode penafsiran tekstual (intrepretasi gramatikal) sebagaimana yang dilakukan oleh *Judex Facti* tetapi harus dimaknai dengan intrepretasi ekstensif dengan memperluas makna ketentuan bahwa meskipun Tergugat tidak membuktikan kerugian yang dialaminya dalam bentuk laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik (*vide* Pasal 164 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003), tetapi Tergugat telah membuktikan adanya kerugian dalam bentuk Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PKPU/2018/PN.Niaga.Sby tertanggal 9 September 2019
2. Tergugat terbukti telah mengalami kerugian sebagaimana Putusan Nomor 47/Pdt.Sus-PKPU/2018/PN.Niaga.Sby tertanggal 9 September 2019 maka adalah patut dan adil hak-hak Penggugat didasarkan pada adanya kerugian yang telah dialami oleh Tergugat.
3. Bahwa tergugat telah melakukan Perjanjian Bersama (PB) antara Tergugat dengan Advokat Sigit Dwi Santoso & Rekan atas nama 301 (tiga ratus satu) orang karyawan tertanggal 29 April 2019
4. Tergugat juga telah melakukan Perjanjian Bersama (PB) antara Tergugat dengan Serikat Buruh Aneka Industri Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia PT. Wijaya Indonesia Bicycle Industries (PK - SBAI-FBTPI PT. WIM CYCLE) sejumlah 212 (dua ratus dua belas) orang anggota pada tanggal 13 Agustus 2019.

Berdasarkan pertimbangan diatas, Majelis Hakim Mahkamah Agung menerima alasan pemohon kasasi dengan menerima Putusan PKPU sebagai dasar ketidakmampuan perusahaan dari segi keuangan sehingga dinyatakan telah mengalami kerugian secara terus menerus.

Majelis Hakim pada Mahkamah Agung menetapkan putusannya dengan:

* Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik Nomor 2 K/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk tanggal 29 April 2020.

Kemudian Majelis Hakim Mahkamah Agung juga menjatuhkan putusan sebagai berikut:

1. Mengabulkan gugatan Penggugat untuk sebagian;
2. Menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat sejak tanggal 30 April 2019;
3. Menghukum Tergugat untuk membayar kompensasi PHK kepada Penggugat, berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejumlah Rp53.376.661,00 (lima puluh tiga juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu enam ratus enam puluh satu rupiah);
4. Menolak gugatan Penggugat untuk selain dan selebihnya;
5. Membebankan biaya perkara kepada negara.

**Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung mengenai Alat Bukti Putusan PKPU sebagai Dasar Ketidakmampuan Perusahaan dari Segi Keuangan**

Dalam memutuskan setiap perkara di dalam persidangan hakim tidak serta merta memutuskan perkara dengan sekehendak hatinya sendiri, melainkan hakim mempunyai pertimbangan-pertimbangan dan landasan hukum untuk memutuskan suatu perkara tersebut. “Hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya prediktif dan antisipatif”(Monica 2018).

Yurisprudensi mempunyai peranan dan sumbangan yang besar dalam pembangunan hukum nasional. Oleh karena itu, untuk mendukung Pembangunan Sistem Hukum Nasional yang dicita-citakan dan untuk:

1. “Melancarkan penyelenggaraan pemerintahan;
2. mengisi kekosongan hukum,
3. memberikan kepastian hukum; dan
4. mengatasi  stagnasi  pemerintahan  dalam keadaan  tertentu  guna kemanfaatan dan kepentingan umum”(Endang 2018).

Hakim mempunyai kewajiban untuk membentuk yurisprudensi terhadap masalah-masalah yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan atau telah diatur dalam peraturan perundang-undangan namun tidak lengkap atau tidak jelas, atau ketentuan peraturan perundang-undangan tersebut memberikan suatu pilihan dan karena adanya stagnasi pemerintahan guna kepentingan yang lebih luas. Hal ini diperkuat oleh Lotulung,

“Melalui yurisprudensi, tugas hakim menjadi faktor pengisi kekosongan hukum manakala undang-undang tidak mengatur atau telah ketinggalan jaman(Lotulung 1997).”

Namun, dalam membentuk yurisprudensi juga tidak boleh sewenang-wenang dikarenakan setiap yurisprudensi yang terbentuk akan memiliki pertanggungjawaban bagi hakim. Menurut M. Yuhdi, jika tindakan yang dilakukan oleh pejabat pemerintahan/hakim melampaui lingkup yang ditentukan oleh undang-undang tersebut, secara normatif dapat diklaim sebagai tindakan yang melampaui kewenangan sehingga harus dipertanggungjawabkan secara hukum(Yuhdi 2013).

Berkaitan dengan permasalahan penelitian, penulis setuju terhadap perbuatan hukum Majelis Hakim Mahkamah Agung dalam menafsirkan Pasal 164 ayat (2) UUK pada perselisihan tersebut dengan metode interpretasi ekstensif yang memperluas makna ketentuan pada Pasal 164 ayat (2) UUK yakni mendasarkan putusan PKPU sebagai dasar ketidakmampuan perusahaan dari segi keuangan. karena kondisi pada keadaan perusahaan tersebut sedang menanggung hutang yang sangat besar dengan nominal Rp 735.000.000.000 dalam isi Putusan PKPU Nomor 47/Pdt.Sus/PKPU/2018/PN. Niaga .Sby tanggal 9 September 2019.

Menurut penulis , dalam kasus PT WIMCYCLE dan Agus Fauzi, telah diketahui bahwasanya PT WIMCYCLE telah terbukti mengalami kerugian besar melalui putusan PKPU beserta bukti pendukung lainnya seperti Surat Perjanjian Kerja Bersama terkait pemutusan hubungan kerja, sosialisasi internal perusahaan dan lain-lain sesuai yang tercantum dalam poin-poin pertimbangan kasasi, sehingga bila digabungkan beberapa kondisi diatas dapat dijadikan bukti penguat bahwa kondisi perusahaan sedang tidak baik dari segi keuangan sehingga perusahaan pada saat itu kesulitan untuk bertahan/*survive* untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan maupun kesulitan membayar gaji dan tunjangan para pekerja. Maka, patutlah kalau Hakim menerima alasan pemohon kasasi/ PT WIMCYCLE dinyatakan mengalami kerugian secara terus menerus yang di dalilkan pada pasal 164 ayat (1) UUK. Berhubungan dengan kewenangannya, hakim memiliki kebebasan untuk menafsirkan hukum dengan mengutamakan prinsip keadilan, kepastiaan dan kebermanfaatan. Keadilan sifatnya subjektif, sedangkan kepastian bersifat menyamaratakan. Dalam memutus perkara perlu mengutamakan rasa keadilan karena sifat keadilan itu berdasar pada nilai penting dalam hukum.

Putusan hakim diharapkan sedapat mungkin harus memenuhi rasa keadilan, sebagaimana pada kasus diatas seharusnya dalil Pasal 164 ayat (2) UUK mengharuskan laporan keuangan 2(dua) tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik, namun hakim mempertimbangkan hal lain dengan melihat fakta-fakta persidangan, bahwasanya PT WIMCYCLE hanya dapat menunjukkan buktinya melalui putusan PKPU serta bukti-bukti pendukung lainnya sehingga hakim menerima bukti Putusan PKPU sebagai pengganti laporan keuangan.

Ada beberapa fakta yang dijadikan bukti pendukung sebelum terjadinya PHK massal diantaranya, telah dilakukan upaya perundingan atau sosialisasi kepara para pekerja. Hal ini tertera jelas pada Pertimbangan kasasi sebagai berikut :

1. Bahwa tergugat telah melakukan Perjanjian Bersama (PB) antara Tergugat dengan Advokat Sigit Dwi Santoso & Rekan atas nama 301 (tiga ratus satu) orang karyawan tertanggal 29 April 2019.
2. Tergugat juga telah melakukan Perjanjian Bersama (PB) antara Tergugat dengan Serikat Buruh Aneka Industri Federasi Buruh Transportasi Pelabuhan Indonesia PT. Wijaya Indonesia Bicycle Industries (PK - SBAI-FBTPI PT. WIM CYCLE) sejumlah 212 (dua ratus dua belas) orang anggota pada tanggal 13 Agustus 2019.

Berdasarkan hal tersebut, maka tindakan PHK yang akan dilakukan oleh perusahaan telah diketahui para pekerja melalui sosialisasi yang menjelaskan bahwa perusahaan sedang mengalami keterpurukan dari segi keuangan serta disetujuinya apabila terjadi tindakan PHK massal dengan ikut menandatangani kedua perjanjian bersama tersebut, kemudian disusul keluarnya surat keputusan direksi PT WIMCYCLE No. 001/WIM/Dir/IV/2019 terkait PHK massal ini. Hal ini diperkuat dengan makna kandungan dari pasal 100 UU PPHI oleh Fauzia,

“Dalam Pasal 100 UU PPHI disebutkan bahwa dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mepertimbangkan hukum positif di bidang perburuhan / ketenagakerjaan, perjanjian yang ada yaitu perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama, kebiasaan adalah hukum tidak tertulis yang timbul dari praktik penyelenggaraan hubungan kerja dan keadilan yaitu sebagai penekanan dari dasar pertimbangan hakim yang tidak hanya didasarkan pada hukum, perjanjian, tetapi juga kebiasaan yang dapat melahirkan keadilan yang sesuai dengan nilai keadilan dalam masyarakat”(Fauzia 2017).

Hakim memiliki otoritas yang bertanggung jawab atas standar dengan suatu nilai yang membenarkan praktik ajudikasi yang terbaik. Kebebasan Hakim yang didasarkan pada kemandirian Kekuasaan Kehakiman di Indonesia dijamin dalam Konstitusi Indonesia yaitu Undang-undang Dasar 1945, sebagaimana dalam Pasal 24 ayat 1 UUD 1945 yang menyebutkan:

“Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan”

Menurut Yahya Harahap, kebebasan hakim jangan diartikan kebebasan yang tanpa batas dengan menonjolkan sikap arogan dengan memperalat kebebasan untuk menghalalkan segala cara, namun kebebasan tersebut relatif dengan acuan. Pertama, menerapkan hukum yang bersumber dari peraturan perundang-undangan yang tepat dan benar dalam menyelesaikan kasus perkara yang sedang diperiksanya. Kedua, menafsirkan hukum yang tepat melalui cara-cara pendekatan penafsiran yang dibenarkan (penafsiran sistematik, sosiologis, bahasa, dan analogis) atau mengutamakan keadilan daripada peraturan perundang-undangan apabila ketentuan Undang-Undang tidak potensial melindungi kepentingan umum (Harahap 1989).

Fakta lain mengenai alasan melakukan PHK yakni PT WIMCYCLE terdampak mengalami penurunan penjualan dikarenakan kondisi persaingan dagang yang ketat antara sepeda lokal dan impor yang menyebabkan sebagian perusahaan produsen lokal terdampak mengalami penurunan pendapatan, termasuk PT WIMCYCLE selaku perusahaan terdampak telah mengalami kondisi keuangan yang terus memburuk sehingga mengajukan PKPU pada tahun 2018 untuk meringankan beban perusahaan dalam mendanai biaya operasional, namun hal itu tetap tidak cukup untuk memperbaiki kondisi keuangan perusahaan, kemudian menjual aset-aset perusahaan yang tidak dijaminkan untuk memenuhi kewajiban membayar gaji , tunjangan, serta pesangon para pekerja hingga perusahaan tidak memiliki dana yang cukup untuk menjalankan operasional usaha.

Kemudian daripada itu, pada Pertimbangan Majelis Hakim Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020 mengenai penggunaan bukti putusan PKPU PT WIMCYCLE, Majelis Hakim Mahkamah Agung tidak mendalilkan pada isi ketentuan Pasal 164 ayat (2) UUK yang diharuskan melampirkan bukti berupa laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik. Majelis Hakim Mahkamah Agung berpendapat bahwa makna ketentuan pasal 164 ayat (2) UUK tersebut dapat ditafsirkan lebih luas yakni dengan metode Interpretasi Ekstensif. Sehingga hakim menerima alasan pemohon kasasi dan menjadikan putusan PKPU sebagai substitusi atas laporan keuangan 2 tahun terakhir.

Metode interpretasi ekstensif menurut Diah Imaningrum, merupakan variasi dari penafsiran linguistik(terutama semantik atau makna), karena penafsir dapat memperluas atau melonggarkan makna kata. Interpretasi ekstensif merupakan penafsiran yang unik, yang dapat menafsirkan lebih dari yang ditentukan dalam teks(Susanti 2019).

Metode interpretasi Ekstensif ini ditujukan pada bukti yang dimaksud pada klausula Pasal 164 ayat (2) UUK, yakni laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik. Laporan keuangan yang ditetapkan oleh pasal diatas, kemudian oleh hakim di substitusi/ diganti dengan bukti putusan PKPU, yang dijadikan sebagai kebebasan hakim dalam menginterpretasi untuk mewujudkan keadilan.

Menurut penulis, kondisi PT WIMCYCLE memang sedang mengalami kerugian besar tetapi masih berpotensi untuk bangkit kembali, karena perusahaan masih memiliki ijin operasi serta masih dalam waktu periode PKPU, sehingga masih bisa memungkinkan untuk menjalankan usaha. Selain itu, tidak adanya laporan keuangan 2 tahun terakhir perusahaan yang dapat memberikan bukti yang ditentukan Pasal 164 ayat (2) UUK.

Apabila tidak adanya bukti penguat selain PKPU, maka menurut penulis tindakan pemutusan hubungan kerja seharusnya jatuh pada konsekuensi Pasal 164 ayat (3) UUK, yaitu wajib memberikan pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) UUK, Penghargaan Masa Kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) UUK, dan Penggantian Hak sesuai dengan ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK. Dengan demikian, PT WIMCYCLE berkewajiban melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk.

**Akibat Hukum** **dari** **putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020 terhadap PT. WIMCYCLE**

Dengan adanya perbuatan hukum dan peristiwa hukum, maka akan menimbulkan adanya akibat hukum. Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh penulis, maka akibat hukum terhadap PHK karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus berdasarkan putusan PKPU dan sebagaimana putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020 terhadap PT. WIMCYCLE adalah sebagai berikut :

1. Membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk tanggal 29 April 2020.
2. Hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dinyatakan putus sejak tanggal 30 April 2019 .
3. Tergugat berkewajiban untuk membayar kompensasi PHK kepada Penggugat, berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan rincian sebagai berikut:

Masa kerja 8 tahun 9 bulan:

Uang Pesangon

1 x 9 x Rp3.867.874,00 = Rp 34.810.866,00

Uang Penghargaan Masa Kerja

3 x Rp3.867.874,00 = Rp 11.603.622,00

Uang Penggantian Hak

15% x Rp46.414.488,00 =Rp 6.962.173,00

Jumlah =Rp53.376.661,00

(lima puluh tiga juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu enam ratus enam puluh satu rupiah).

Putusan kasasi ini telah diputus pada hari **Senin, 7 September 2020** dan telah berkekuatan hukum tetap.

Setelah ditetapkan putusan ini, maka pekerja akan mendapatkan pesangon sesuai masa kerja selama di perusahaan, hal ini diperkuat oleh Soekanto bahwa: “Uang pesangon adalah uang yang diberikan kepada buruh atau pegawai pada waktu terjadinya pemutusan hubungan kerja oleh pihak majikan/ perusahaan yang didasarkan atas lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh buruh/ perusahaan yang bersangkutan dan besar imbalan per jam”(Soekanto 1983).

Dalam putusan ini, hakim akan memberikan pesangon dengan mengacu pada pasal 164 ayat (1) UUK yang dimana hak pekerja yang seharusnya didapatkan. Alasan PHK menentukan berapa pesangon yang akan didapat pekerja, hal ini diperkuat oleh Maringan,

“Alasan PHK berperan besar dalam menentukan apakah pekerja tersebut berhak atau tidak atas uang pesangon, uang penghargaan dan uang penggantian hak” (Maringan 2015).

Menurut pendapat Friedrich Von Savigny, “bahwa hukum tidak dibuat tetapi tumbuh dan berkembang bersama masyarakat, dan bukan sebaliknya”(Susanti 2019). Suatu norma hukum dapat berubah penafsirannya apabila sudah tidak sesuai dengan kondisi masyarakat saat itu, sehingga membutuhkan suatu penafsiran hukum oleh hakim yang dapat bermanfaat. Hal ini diperkuat oleh Ridwansyah, bahwa “Hukum yang berhasil menjamin banyak kepastian hukum dalam masyarakat adalah hukum yang berguna”(Ridwansyah 2016).

Dalam melakukan penafsiran hukum juga memerlukan konsistensi dan ketepatan penafisran sesuai dengan pedoman/norma yang berlaku demi menegakkan kepastian hukum. Menurut Susanti,

“Hukum yang terlalu sering berubah akan menjauhkan kepastian hukum dan untuk mengubah hukum diperlukan pertimbangan dengan argumentasi yang kuat”(Susanti 2019).

Perlunya seorang hakim melakukan penemuan hukum adalah karena hakim tidak boleh menangguhkan atau menolak menjatuhkan putusan dengan alasan karena hukumannya tidak lengkap atau tidak jelas. Pemutusan hubungan kerja memiliki pengaruh besar bagi pekerja, karena keputusan PHK berdampak pada sumber penghasilan suatu keluarga untuk kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja serta keluarganya. Hal ini diperkuat oleh Syaufi: “Bagi pekerja/buruh, pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian”(Syaufi 2009) .

Oleh karena itu, para pihak diusahakan agar senantiasa menggunakan prinsip *win-win solution* dan solutif. Hal ini didukung oleh Pangabean, bahwa “Cara untuk memecahkan suatu perselisihan sendiri ialah dengan memperoleh solusi yang tepat dan akurat”(Pangabean 2007).

Cara yang paling sederhana dalam menyelesaikan masalah yakni dengan melakukan musyawarah, yang merupakan tradisi turun temurun. Hal ini didukung oleh Susianto, bahwa “Semangat budaya musyawarah untuk mufakat dalam penyelesian perselisihan juga telah ada sejak bangsa Indonesia berdiri”(Susianto 2012).

Selain itu, pihak pekerja juga dilindungi haknya dalam bekerja, hal ini ditegaskan oleh Santoso bahwa dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang memberikan jaminan atas pekerjaan sebagaimana disebutkan yaitu “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”(Santoso 2013).

**PENUTUP**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis permasalahan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat dua putusan hakim yang berbeda antara Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Mahkamah Agung mengenai perselisihan PHK antara Agus Fauzi dengan PT WIMCYCLE.

Pada Pertimbangan Hakim Pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik, hakim menggunakan pasal 164 ayat (3) UUK untuk menghukum tergugat dikarenakan PT WIMCYCLE tidak dapat membuktikan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik sebagai tanda perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus.

Sedangkan pada putusan Mahkamah Agung, hakim mendasarkan pada bukti Putusan PKPU sebagai substitusi atas laporan keuangan 2 tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik. Pertimbangan tersebut ditafsirkan dengan metode interpretasi ekstensif yang memperluas makna ketentuan klausula pasal 164 ayat (2) UUK yakni laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik, dengan memperhatikan kondisi PT WIMCYCLE yang menanggung hutang Rp 735.000.000.000 . (tujuh ratus milyar rupiah) pada isi putusan PKPU.

Pada Pertimbangan Hakim mengenai bukti Putusan PKPU, bahwa melalui Putusan Hakim Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020 mengenai penggunaan bukti putusan PKPU PT WIMCYCLE, diketahui bahwa Majelis Hakim Mahkamah Agung tidak mendalilkan pada isi ketentuan Pasal 164 ayat (2) UUK yang diharuskan melampirkan bukti berupa laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang diaudit oleh akuntan publik. Majelis Hakim Mahkamah Agung berpendapat bahwa makna ketentuan pasal 164 ayat (2) UUK tersebut dapat ditafsirkan lebih luas yakni dengan metode Interpretasi Ekstensif. Sehingga hakim menerima alasan pemohon kasasi dan menjadikan putusan PKPU sebagai substitusi atas laporan keuangan 2 tahun terakhir.

Akibat Hukum yang ditimbulkan pada Putusan Hakim Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020, yaitu membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik Nomor 2/Pdt.Sus-PHI/2020/PN Gsk tanggal 29 April 2020. Kemudian Hakim menetapkan kewajiban PT WIMCYCLE untuk membayar kompensasi PHK kepada penggugat, yakni berupa uang pesangon 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) UUK sejumlah Rp53.376.661,00 (lima puluh tiga juta tiga ratus tujuh puluh enam ribu enam ratus enam puluh satu rupiah).

**Saran**

 Berdasarkan pembahasan yang telah ditelaah diatas, terdapat saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian diatas, antara lain sebagai berikut:

1. Pengusaha dan Pekerja

Saran yang dapat penulis berikan yaitu sebaiknya pengusaha dan pekerja dalam komunikasi terkait masalah kebijakan perusahaan, sebaiknya lebih mengutamakan kepentingan Bersama dimana pekerja membutuhkan upah untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari, sedangkan perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan perusahaan secara optimal, efektif, dan efisien.

1. Pembuat Undang-undang / Lembaga Legislatif

Saran yang dapat penulis sampaikan yakni Pembuat Undang-undang / Lembaga Legislatif hendaknya perlu mengkaji ulang dan melakukan perubahan isi kandungan ketentuan pasal 164 ayat (2) UUK dengan memberikan klausul Putusan PKPU sebagai bukti bahwa perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus agar dapat memberikan jaminan kepastian hukum.

1. Aparat Penegak Hukum/Hakim

Putusan yang ditetapkan oleh Hakim Mahkamah Agung dapat memberikan keadilan bagi perusahaan karena menyesuaikan fakta yang dialami perusahaan. Namun kurang adil bagi pekerja yang di PHK, dikarenakan hasil putusan Mahkamah Agung tersebut tidak memenuhi kepastian hukum yang ditetapkan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Djumialji, FX. 1987. *Pemutusan Hubungan Kerja ( Perselisihan Perburuhan Perorangan)*. Jakarta: Bima Aksara.

Endang, M. Ikbar Andi. 2018. “DISKRESI DAN TANGGUNG JAWAB PEJABAT PEMERINTAHAN MENURUT UNDANG-UNDANG ADMINISTRASI PEMERINTAHAN.” *Jurnal Hukum Peratun* 1:223–44.

Farid, M. Lutfi Rizal. 2021. “ANALISIS YURIDIS TENTANG ALASAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA KARENA KESALAHAN BERAT (DISPARITAS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 900 K/PDT.SUS-PHI/2016 DAN PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG NOMOR 1050 K/PDT.SUS-PHI/2018).” *Jurnal Hukum* 8.

Fauzia, Rizqi. 2017. “TINJAUAN YURIDIS PERTIMBANGAN HAKIM DALAM PERKARA PERSELISIHAN PHK (Studi Terhadap Putusan PHK Efisiensi).” Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Gabriela, Luxena. 2019. “ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DENGAN ALASAN DISHARMONI (STUDI KASUS PUTUSAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL NOMOR 121/PDT.SUS-PHI/2018/PN.BDG Juncto PUTUSAN MAHKAMAHi AGUNG NOMOR1942 K/PDT.SUSPHI/ 2018).” *Jurnal Hukum Adigama* 2.

Habibi, Muhtar. 2009. *Gemuruh Buruh Di Tengah Pusaran Neoliberalisme: Pengadopsian Kebijakan Perburuhan Neo- Liberal Pasca Orde Baru*. Yogyakarta: Penerbit Gaya Media.

Harahap, Yahya. 1989. *Kedudukan Dan Kewenangan Acara Peradilan*. Jakarta: Pustaka Kartini.

Hernawan, Ari. 2016. “Keberadaan Uang Pesangon Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum Di Perusahaan Yang Sudah Menyelenggarakan Program Jaminan Pensiun.” *Kertha Patrika* 38, No. 1.

Husni, Lalu. 2003. “Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.” *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.

Jayantri, Niwayan Mega. 2013. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Perempuan Pada Malam Hari Di Alfama.” *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Mataram* Edisi 1, N.

Lotulung, Paulus Effendi. 1997. “Peranan Yurisprudensi Sebagai Sumber Hukum.” *Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Kehakiman RI*.

Maringan, Nikodemus. 2015. “TINJAUAN YURIDIS PELAKSANAAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) SECARA SEPIHAK OLEH PERUSAHAAN MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN.” *Jurnal Hukum Legal Opinion* 3.

Marzuki, Peter Mahmud. 2010. *PENELITIAN HUKUM Edisi Pertama, Cetakan Ke-6*. Jakarta: Kencana.

Monica. 2018. “ANALISIS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT ADANYA DEMOSI PADA PEKERJA PT JOHNSON HOME HYGIENE PRODUCTS (STUDI KASUS PUTUSAN MAHKAMAH AGUNG RI NOMOR 566 K/PDT.SUSPHI/2014).” *Jurnal Hukum Adigama* 1.

Mukti Fajar, N. D., and Yulianto Achmad. 2010. *Dualisme Penelitian Hukum: Normatif & Empiris*. Pustaka Pelajar.

Pangabean, H. P. 2007. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Jala Permata.

Prawira, Budi. 2014. “Studi Perbandingan Hukum Terhadap Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dalam Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Di Negara Indonesia Dan Singapura.” Universitas Internasional Batam.

Putra, Andika Pramana. 2018. “Kajian Hukum Terhadap Putusan Mahkamah Agung Atas Perkara No 825 K/PDT.SUS-PHI/2015 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Efisiensi.” *Jurnal Hukum Adigama* 1.

Rahmadi, Sylvia. 2011. *Dasar Dasar Hubungan Industrial Di Indonesia*. Jakarta: AALF Press.

Ridwansyah, Muhammad. 2016. “Mewujudkan Keadilan, Kepastian Dan Kemanfaatan Hukum Dalam Qanun Bendera Dan Lambang Aceh.” *Jurnal Konstitusi* 13.

Santoso, Budi. 2013. “Justifikasi Efisiensi Sebagai Alasan Pemutusan Hubungan Kerja.” *Mimbar Hukum* 25.

Soekanto, Soerjono. 1983. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.

Susanti, Diah Imaningrum. 2019. *Penafsiran Hukum*. edited by Tarmizi. Jakarta: Sinar Grafika.

Susianto, Agus. 2012. “PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI BIPARTIT DAN MEDIASI YANG MENCAPAI KESEPAKATAN DALAM BENTK PERJANJIAN BERSAMA DI KABUPATEN KLATEN.” Universitas Islam Indonesia.

Syaufi, Mohd. 2009. *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*. Jakarta: Sarana Bhakti.

Vijayantera, I. Wayan Agus. 2016. “PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEBAGAI DAMPAK PENGGABUNGAN, PELEBURAN, PENGAMBILALIHAN, DAN PENUTUPAN PERUSAHAAN.” Universitas Airlangga.

Yuhdi, Mohammad. 2013. “PERANAN DISKRESI DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN.” *Jurnal Ilmiah* 15:69–83.

**Peraturan Perundang - undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang;

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011

Putusan Mahkamah Agung Nomor 1103 K/Pdt.Sus-PHI/2020;

Putusan PN Gresik Nomor 2 K/Pdt.Sus- PHI/2020/PN Gsk;

Putusan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang Nomor 47/Pdt.Sus-PKPU/2018/PN Niaga Sby