

BAB V

KESIMPULAN

Kesimpulan analisis kasus yang terjadi dalam pertimbangan putusan nomor 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg serta putusan kasasi nomor 658 K/Pdt.Sus-PHI/2020 adalah bahwa Eksepsi Tergugat yang mengatakan bahwa kedudukan Penggugat adalah sebagai pengusaha karena menjabat sebagai Direktur Perseroan di PT. Amber Hasya dan disesuaikan dengan Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan itu tidak sepenuhnya benar. Karena tegugat juga terhitung sebagai pekerja.

Penggugat terbukti pernah menerima upah atau gaji dengan bukti berupa Daftar Gaji Bulan Juni 2004, bukti berupa Print out Buku Tabungan Bank BNI Kantor Cabang Perguruan Tinggi Bandung Atas nama Hamdana, bukti berupa Print Out Rekening BNI Taplus Cabang Perguruan Tinggi Atas nama Hamdana pada periode bulan Desember 2004, berupa Print Out Rekening BNI Taplus Cabang Perguruan Tinggi Bndung milik Hamdana pada periode bulan Januari, Juni & Desember 2005, bukti berupa Print Out Rekening BNI Taplus Cabang Perguruan Tinggi milik Hamdana pada periode bulan Juni, Juli, Agustus dan Desember 2006; bukti berupa Print Out Rekening BNI Taplus Cabang Perguruan Tinggi Bandung milik Hamdana pada periode bulan Januari, Februari, Maret, Juni dan Desember 2007, dan bukti berupa Daftar Gaji Bulan Desember 2004 milik Hamdana. Hal tersebut juga diperkuat dengan pernyataan dari Pasal Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan bahwa

pekerja merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah baik dalam bentuk uang maupun imbalan dalam bentuk lain.

Alasan Penggugat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja adalah karena Penggugat mengalami sakit yang berkepanjangan sehingga mengganggu aktivitasnya dalam melakukan pekerjaan sebagai Direktur Keuangan di PT. Amber Hasya. Dasar Hukum yang dipakai Penggugat untuk menggugat haknya berupa kompensasi adalah Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang isinya mengatakan bahwa apabila pekerja/buruh menderita sakit yang berkepanjangan maupun cacat karena kecelakaan kerja sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melewati 12 (dua belas) bulan, akan diberikan uang pesangon sejumlah 2 (dua) kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sejumlah 2 (dua) kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sejumlah 1 (satu) kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (4) di mana ketiga jenis upah tersebut diatur berdasarkan Undang-Undang yang sama.

Hal tersebut juga diperkuat dengan bukti-bukti milik Penggugat berupa Surat Kontrol (*Check-Up*) dari tahun 2015 hingga tahun 2018 dan Surat Keterangan Medis atas nama Hamdana disertai dengan bukti berupa daftar gaji maupun *Print Out* buku tabungan rekening milik Pengugat pribadi yang sudah dikatakan tadi. Sehingga Penggugat sudah memiliki alasan dan bukti yang cukup untuk mengajukan gugatan atas haknya.

Hakim menolak gugatan yang diajukan oleh Penggugat dalam persidangan yang dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri

Bandung Kelas 1A Khusus yang dilaksanakan pada periode Oktober 2019 hingga melahirkan putusan akhir pada periode Januari 2020 dengan alasan karena Penggugat tidak memiliki Legal Standing atau Kedudukan Hukum dalam kewenangan mengajukan gugatan. Apalagi pada persidangan di tingkat Kasasi Penggugat ditolak kembali permohonannya karena diperkuat dengan bukti milik Tergugat yang menjelaskan bahwa Penggugat terbukti memiliki 1.013 (seribu tiga belas) lembar saham di perusahaan milik Tergugat yaitu PT. Amber Hasya. Padahal Penggugat juga memiliki bukti upah pada bulan Juli 2004 sejumlah Rp 1.300.0000,- (Satu juta tiga ratus ribu rupiah), upah bulan Juni hingga Agustus 2006 sejumlah Rp 3.013.000,- (Tiga juta tiga belas ribu rupiah) dan upah dari tergugat periode bulan Desember 2006 sejumlah Rp 5.040.000,- (Lima juta empat puluh ribu rupiah), walaupun menurut Majelis Hakim bahwa Penggugat sejak tahun 2007 hingga 2016 tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat karena tidak ada bukti upah selama periode tersebut.

Dasar hukum yang dijadikan penguat alasan Penggugat untuk menggugat haknya yaitu Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pun tidak mampu membuat Majelis Hakim mengabulkan gugatan hak kompensasi dari Penggugat. Besararkan analisis dari Penulis, walaupun demikian setidaknya Penggugat diberikan uang yang menjadi haknya atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukannya karena bagaimanapun Penggugat pernah bekerja di perusahaan milik Tergugat yaitu di PT. Amber Hasya. Sebenarnya dalam persidangan tersebut Penggugat tetap bisa mendapatkan haknya yaitu berupa Uang Pisah yang besar serta pelaksanaannya diatur baik dalam

Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama dan Uang Penggantian Hak yang besarnya sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana ketentuan Pasal 162 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Upaya hukum sudah dilakukan, yaitu Upaya Kasasi. Tetapi, Upaya Hukum Luar biasa, yaitu Peninjauan Kembali tidak bias dilakukan, karena harus ada bukti baru dari kasus ini. Kalaupun bisa dilakukan upaya Penggugat untuk mendapatkan hak-haknya kembali adalah dengan cara Penggugat menggugat gugatannya ke Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus bagian Keperdataan. Penggugat juga berhak untuk mendapat gaji dan tunjangan yang berbentuk “dividen” sebagai anggota direksi. Dividen merupakan pembagian laba maupun keuntungan yang diterima oleh suatu perusahaan kepada seluruh pemegang saham secara proporsional yang jumlahnya seimbang dengan jumlah saham yang dimiliki sebagai hasil kegiatan usaha dari suatu perusahaan. Ketentuan pembagian gaji untuk anggota direksi diatur berdasarkan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

- Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan*, (Cetakan Pertama), Penerbit Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), Jakarta, 2019.
- Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Cetakan Pertama). Penertbit Literasi Nusantara, Malang, 2020.
- Asri Wijayanti, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Revka Petra Media, Surabaya, 2016.
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Cetakan Pertama), Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama), Sleman, 2019.
- Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Cetakan Pertama), Penerbit CV. Pustaka Abadi, Jember, 2020.
- Freddy Hidayat, *Hukum Perusahaan*, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember, Jember, 2020
- Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Pustaka Prima, Medan, 2020.
- Mohammad Fandian Adhistianto, Dauman dan Agus Purwanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Cetakan Pertama), Unpam Press, Tangerang Selatan, 2021.
- Rini Indriani, Eddy Surant dan Indah Oktari Wijayanti, *Modul Praktek Akuntansi Keuangan*, Penerbit Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, Bengkulu, 2020.
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan : Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, (Cetakan Ke-2), Prenamedia Group (Divisi Kencana), Jakarta, 2019.

B. Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat

Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan

C. Sumber Lain

Anisa Rachmawati dan Agus Setiawan, *Analisis Implementasi Good Governance Corporate pada PT XYZ*, Accounting and Business Information Systems Journal, Volume. 5, Nomor. 2, 2017.

Felicia Yosephine dan Lauw Tjun Tjun, *Pengaruh Cash Ratio, Return on Equity, dan Ukuran Perusahaan terhadap Kebijakan Dividen: Studi Empiris pada Perusahaan yang Listing di Bursa Efek Indonesia Periode 2013-2015*, Volume 8 Nomor 2, Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha, Bandung, 2016.

Henny Damaryanti, Sy. Abdullah Alkadrie dan Annurdi, *Pemenuhan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Hak Konstitusional*, Fakultas Hukum Universitas Panca Bhakti, 2017.

Indra Basuki Rachman dan Christiono Utomo, *Perbandingan Sistem Pemberian Upah Harian Dengan Upah Borongan Terhadap Produktivitas Buruh Konstruksi Pada Kontraktor di Surabaya*, Jurusan Teknik Sipil Institut Teknologi Sepuluh Nopember, 2011.

Juli Is Manto dan Dewi Lesmana Manda, *Pengaruh Financial Distress, Pergantian Manajemen, dan ukuran KAP terhadap Auditor Switching*, Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Tangerang Selatan Volume.18, Nomor. 2, 2018.

Ladin, *Penyelesaian Perkara Verzet Melalui Teknik Alternatif Dispute Resolution (ADR)*, Journal Diversi Volume 2 Nomor 2, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, Tulungagung, 2016.

M. Luthfi Chakim, *Mewujudkan Keadilan Melalui Upaya Hukum Peninjauan Kembali pasca Putusan Mahkamah Konstitusi*, Jurnal Konstitusi, Volume 12 Nomor 2, Mahkamah Agung Republik Indonesia, Jakarta, 2015.

Putra Haloman Hasibuan, *Tinjauan Yuridis Tentang Upaya-Upaya Hukum, Yurisprudencia* Volume 1 Nomor 1, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Padangsidimpuan, Padangsidimpuan, 2015.

Syahrul Sitorus, *Upaya Hukum Dalam Perkara Perdata (Verzet, Banding, Kasasi, Peninjauan Kembali dan Derden Verzet)*, Jurnal Hikmah Volume 15 Nomor 1, Sekolah Tinggi Agama Islam Sumatera Utara, Medan, 2018.