

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT SAKIT
DALAM PUTUSAN NOMOR 260/PDT.SUS-
PHI/2019/PN.BDG DIHUBUNGKAN DENGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

Oleh :

Michelen Andria Jovani

41151010170107

Program Kekhususan : Hukum Bisnis

STUDI KASUS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Hukum



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS LANGLANGBUANA

BANDUNG

2021

***TERMINATION OF EMPLOYMENT DUE TO ILLNESS
IN DECISION OF NUMBER 260/PDT. SUS-
PHI/2019/PN. BDG IS RELATED WITH LAW OF
NUMBER 13 IN YEAR OF 2003 ABOUT EMPLOYMENT***

By :

Michelen Andria Jovani

41151010170107

Specialty Program : Business Law

CASE STUDY

Submitted To Fulfill One Of The Requirements To Get A Law Degree



LAW FACULTY

LANGLANGBUANA UNIVERSITY

BANDUNG

2021

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MICHELEN ANDRIA JOVANI
NPM : 41151010170107
Bentuk Penulisan : Studi Kasus
Judul : **PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT SAKIT
DALAM PUTUSAN NOMOR 260/PDT.SUS-PHI/2019
/PN.BDG DIHUBUNGGAN DENGAN UNDANG-
UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG
KETENAGAKERJAAN**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tugas akhir ini adalah hasil karya cipta saya sendiri dan bukan hasil plagiat. Apabila ternyata dikemudian hari terbukti benar bahwa tugas akhir saya ini adalah hasil plagiat, maka dengan ini saya menyatakan kesanggupan bahwa saya bersedia untuk menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

Demikian pernyataan keaslian tugas akhir ini saya buat dengan sebenarnya, di mana penulis dalam keadaan sadar, sehat dan tanpa ada tekanan dari pihak manapun juga.

Yang memberi pernyataan



Michelen Andria Jovani

41151010170107



Dekan

Dr. Hj. Hernawati RAS, S.H., M.H

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'm. Mulyati Chalil', with a long horizontal line extending to the left.

Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H.

ABSTRAK

Suatu pekerjaan terdapat hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan. Namun, tidak semua hubungan kerja berjalan dengan baik. Seperti misalnya sebuah hubungan kerja acap kali ditemkan sebuah peristiwa Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Namun, dalam kasus ini ada yang menyimpang dari hukum seperti misalnya seorang pekerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan cara mengundurkan diri karena sakit yang berkepanjangan justru tidak mendapatkan haknya berupa kompensasi sesuai dengan Pasal 172 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan pembahasan dalam Studi Kasus ini adalah Pertimbangan Hukum dan Hakim Putusan Nomor 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg disertai Putusan Kasasi Nomor 658 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dan Upaya lain yang bisa dilakukan agar Penggugat mendapatkan Hak-haknya.

Penulisan Studi Kasus ini menggunakan metode Yuridis Normatif yang difokuskan pada data sekunder berupa Studi Kepustakaan yaitu berupa pengumpulan data berdasarkan pengkajian terhadap berbagai literatur seperti buku-buku, artikel di internet yang bersifat relevan maupun sumber hukum seperti Undang-Undang dan Putusan Pengadilan. Data-data yang dikumpulkan disusun secara kualitatif yaitu berdasarkan deskriptif atau pernyataan yang menggunakan kata-kata bukan dengan angka-angka atau data statistik. Dan pendekatan hukumnya dengan menggunakan metode Interpretasi dikombinasikan dengan metode penemuan hukum *in concreto*.

Hasil analisis dari putusan nomor 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Klas IA yang didukung oleh Putusan Kasasi Nomor 658 K/Pdt.Sus-PHI/2020 pada Mahkamah Agung bahwa dalam putusan 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg Eksepsi Tergugat mengatakan bahwa Penggugat merupakan seorang Pengusaha karena menjabat sebagai Direktur Perseroan di PT. Amber Hasya. Tergugat memperkuat pernyataan tersebut dengan berbagai bukti yang dimiliki dan dengan Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Padahal; Penggugat juga merupakan seorang Pekerja karena menerima upah sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan diperkuat juga dengan bukti-bukti yang dimiliki oleh Penggugat. Penggugat untuk bisa mendapatkan hak-haknya kembali dengan cara menggugat tuntutananya ke Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus di bagian Keperdataan sebagai Mantan Direktur Perseroan PT, Amber Hasya yang memohon hak Dividen .

ABSTRACT

In a job there is a working relationship between the worker / worker with the employer / employer. However, not all working relationships go well. Such as an employment relationship is often found an event of Termination Of Employment Dispute (LAYOFF). However, in this case there are those who deviate from the law such as a worker who makes a termination of employment (layoffs) by resigning due to prolonged illness exactly does not get his rights in the form of compensation in accordance with Article 172 of the Employment Law of Number 13 in year of 2003 about Employment. The issue that will be discussed in this Case Study is the Conformity of Decision of Number 260 / Pdt.Sus-PHI / 2019 / PN.Bdg with the applicable Law and Efforts that can be made so that the Plaintiff gets his rights back.

The writing of this Case Study uses the normative juridical method approach which is focused on secondary data in the form of Literature Studies in the form of data collection based on the study of various literature such as books, articles on the internet that are relevant and legal sources such as laws and court decisions. The data collected is structured qualitatively based on descriptive or statements that use words instead of numbers or statistical data.

The results of the analysis of the decision number 260 / Pdt.Sus-PHI / 2019 / PN.Bdg Industrial Relations Court at the Bandung District Court Klas IA supported by The Cassation Decree Number 658 K / Pdt.Sus-PHI / 2020 at the Supreme Court that the decision is not in accordance with Clause 94 paragraph (1) of Law Number 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies. Because the Plaintiff was appointed as Finance Director of PT. Amber Hasya not by decision of the GMS (General Meeting of Shareholders) but was appointed through the deed of decision statement of the shareholders of PT. Amber Hasya Number 1880 dated March 22, 2016 with Notary Dendi Stefandi, S.H., M.Kn. The plaintiff is a Worker for receiving wages as in Clause 1 paragraph (3) of Law Number 13 in year of 2003 on Employment. The plaintiff to be able to get his rights back by suing his lawsuit to the Bandung District Court Class IA Special.

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PERNYATAAN

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAKi

ABSTRACTii

KATA PENGANTAR.....iii

DAFTAR ISI.....vi

BAB I LATAR BELAKANG PEMILIHAN KASUS DAN KASUS POSISI

A. Latar Belakang Pemilihan Kasus 1

B. Kasus Posisi.....7

BAB II MASALAH HUKUM DAN TINJAUAN TEORITIK

A. Masalah Hukum 16

1. Bagaimana Pertimbangan Hakim dalam kasus dengan nomor Putusan 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg ? 16

2. Apakah masih ada upaya lain dari Penggugat untuk mendapatkan hak-haknya ?..... 16

B. Tinjauan Teori Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam Putusan Nomor 260/PDT.SUS-PHI/2019/PN.BDG dihubungkan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas..... 16

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan dan Ketenagakerjaan 16

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan menurut para ahli..... 16

b. Pengertian Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 18

2. Pihak-pihak dalam Ketenagakerjaan 18

a. Pengertian Pekerja/Buruh.....	18
b. Pengertian Pengusaha/Majikan	18
3. Teori Pemutusan Hubungan Kerja	20
a. Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	20
b. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja.....	20
4. Teori Upah dan Dividen.....	24
a. Pengertian Upah	24
b. Pengertian Dividen	25
5. Teori Direktur.....	26
a. Pengertian Direktur	26
b. Macam-macam Direktur	26
6. Teori Perseroan Terbatas.....	27
a. Pengertian Perseroan Terbatas	27
b. Organ Perseroan	28
7. Teori Upaya Hukum.....	28
a. Pengertian Upaya Hukum	28
b. Macam-macam Upaya Hukum.....	28

BAB III RINGKASAN PERTIMBANGAN HUKUM DAN PUTUSAN NOMOR 260/PDT.SUS-PHI/2019/PN.BDG DISERTAI PUTUSAN KASASI NOMOR 658 K/PDT.SUS-PHI/2020

A. Ringkasan Petimbangan Hukum.....	30
1. Ringkasan Pertimbangan Hukum Dalam Putusan dengan Nomor Perkara 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg.....	30
2. Ringkasan Pertimbangan Hukum dalam Putusan Kasasi dengan Nomor Perkara 658/K/Pdt.Sus-PHI/2020.....	38
B. Putusan	40
1. Putusan dengan Nomor Perkara 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.BDG	40
2. Putusan dengan Nomor Perkara 658 K/Pdt.Sus-PHI/2020	41

BAB 4 ANALISIS KASUS PUTUSAN NOMOR 260/PDT.SUS-PHI/2019/PN.BDG DISERTAI DENGAN PUTUSAN KASASI NOMOR 658 K/PDT.SUS-PHI/2020

- A. Pertimbangan Hukum dalam Putusan dengan Nomor Perkara 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg disertai dengan Putusan Kasasi dengan Nomor Perkara 658 K/Pdt.Sus-PHI/202042
- B. Upaya yang bisa dilakukan agar Penggugat mendapatkan Hak-haknya kembali.....56

BAB V KESIMPULAN 62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas Rahmat dan Karunia-Nya yang diberikan kepada Penulis, serta shalawat dan salam semoga tercurah limpahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW beserta para sahabatnya, Sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dalam bentuk Studi Kasus yang harus dipenuhi sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana Bandung yang berjudul :

“PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DALAM PUTUSAN NOMOR 260/PDT.SUS-PHI/2019/PN.BDG DIHUBUNGKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 40 TAHUN 2007 TENTANG PERSEROAN TERBATAS.”

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini terasa sulit untuk dapat terwujud tanpa adanya bantuan maupun dukungan dari para pihak. Sehingga dalam kesempatan ini penulis menghaturkan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi baik secara fisik maupun moril. Rasa terima kasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan teruntuk Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H. sebagai Dosen Pembimbing yang senantiasa memberi saran, memberikan bantuannya dan meluangkan waktunya untuk membimbing penyusunan tugas akhir ini.

Penulis juga menghaturkan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. AR. Harry Anwar, S.H., M.H., sebagai Rektor Universitas Langlangbuana

2. Ibu Dr. Hj, Widjajani, Ir., M.T., sebagai Wakil Rektor I Universitas Langlangbuana
3. Bapak Ruhanda, S.E, M.Si., sebagai Wakil Rektor II Universitas Langlangbuana
4. Ibu Dr. Hj. Hernawati RAS, S.H., M.Si, sebagai Dekan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana
5. Ibu Eni Dasuki Suhardini, S.H., M.H., sebagai Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana
6. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H., sebagai Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana
7. Bapak Dani Durahman, S.H., M.H., sebagai Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana
8. Ibu Dini Ramdania, S.H., M.H., sebagai Ketua Program Studi Ilmu Hukum Universitas Langlangbuana
9. Bapak Rachmat Suharno, S.H., M.H., sebagai Sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Universitas Langlangbuana
10. Bapak H. Riyanto S. Akhmadi, S.H., M.H., sebagai Ketua Laboratorium Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana
11. Bapak Dani Durahman, S.H., M.H., sebagai Ketua Lembaga Bantuan dan Konsultasi Hukum Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana
12. Ibu Evy Ferawati, S.T.I., sebagai Kepala Sub Bagian Akademik Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana

13. Bapak M, Irfan N., A.Md., sebagai Kepala Sub Bagian Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana
14. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana yang telah memberikan ilmu maupun pengetahuan dalam membantu penyusunan Tugas Akhir.
15. Teh Anne Kirana Putri, S.H., M.H., yang telah memberikan dukungan semangat buat penulis dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
16. Saudara Kustiana Koswara, S.H. dan Bapak Amung Koswara, S.H. yang telah memberikan bantuan untuk mencari kasus dalam tugas akhir ini.
17. Bapak Ahmad Mustofa, S.E., M.M. atas permohonan bantuan datanya dari Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
18. Bapak R. Mohamad Isa Fajri Yanuar, S.H., CPL. yang membantu memberikan informasi untuk tugas akhir ini sebagai perwakilan *dari Law Office AER & Associates*.
19. Saudara Solihin yang telah memberikan solusi maupun bantuan dalam menyusun tugas akhir ini.
20. Saudara Denis Aji Muhammad Jabar, S.Kom, yang telah menyemangati penulis dalam menyusun tugas akhir.
21. Kawan-kawan di LDK IKMA UNLA, yang telah memberikan semangat bagi penulis dalam menyusun tugas akhir ini.
22. Kawan-kawan seperjuangan di Universitas Langlangbuana yang sama-sama berjuang dalam penyusunan tugas akhir ini.

23. Kepada Pengadilan Hubungan Industrial dan Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Jawa Barat, yang telah memberikan bantuan data maupun buku untuk teori dalam penyusunan tugas akhir ini
24. Kepada semua pihak yang telah membantu baik dari segi fisik maupun moril yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Terima Kasih secara khusus kepada Papa Helmi Chaniago, Almarhumah Mama Eny Arba'ati, Kakak Helena Elsapaveta, Akang Luthfi Fakhrizal Suwarman, S.ST dan keluarga besar lainnya yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis sangat mengharapkan baik kritik maupun saran demi perbaikan di waktu selanjutnya. Akhir kata, penulis berharap semoga Studi Kasus ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca pada umumnya maupun penulis sendiri pada khususnya.

Bandung. 7 Oktober 2021



Michelen Andria Jovani

BAB I

LATAR BELAKANG PEMILIHAN KASUS DAN KASUS POSISI

A. Latar Belakang Pemilihan Kasus

Manusia pada umumnya dalam memenuhi kebutuhan hidupnya setiap hari dengan cara bekerja. Dalam bekerja manusia dituntut untuk bekerja secara halal baik menurut agama maupun hukum yang berlaku. Pekerjaan yang dilakukan manusia baik mengandalkan jasmani maupun pemikiran atau intelektual. Sebagai balas jasa yang dilakukan atas pekerjaan manusia, maka umpan baliknya adalah upah baik dalam bentuk uang maupun imbalan dalam bentuk lain.

Berbagai macam Pekerjaan memiliki sebuah hubungan kerja antara Pekerja dan Pengusaha. Hal ini sesuai dengan Pasal 1 ayat (15) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berkalimat sebagai berikut : “Hubungan kerja yaitu hubungan yang terjalin antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang didasari oleh kesepakatan kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Kenyataannya tidak selamanya hubungan kerja berjalan dengan baik dan mulus. Hal ini dibuktikan dengan adanya peristiwa Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 ayat (22) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan penjelasan sebagai berikut : “Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perselisihan pendapat yang menimbulkan petentangan di antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh disebabkan adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan gabungan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Penyebab dari Perselisihan Hubungan Industrial salah satunya yaitu adanya Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dalam hukumnya diatur oleh Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berkalimat sebagai berikut : “Pemutusan hubungan kerja merupakan pemberhentian hubungan hukum kerja yang disebabkan suatu masalah tertentu sehingga menimbulkan gugurnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

Pemutusan Hubungan Kerja tidak hanya dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja saja. Tetapi, Pemutusan Hubungan Kerja bisa juga dilakukan oleh pekerja kepada pengusaha. Salah satunya terjadi dalam Pemutusan Hubungan Kerja dengan cara mengundurkan diri akibat sakit yang berkepanjangan.

Pengaturan kompensasi bagi pekerja yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena sakit yang berkepanjangan maupun karena kecelakaan kerja sehingga tidak dapat bekerja melebihi batas 12 (dua belas) bulan terdapat dalam Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *jo* Pasal 55 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja dengan berbunyi seperti berikut :

Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan : “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat yang

disebabkan oleh kecelakaan kerja dan tidak dapat bekerja setelah melebihi batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon sebanyak 2 (dua) kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebanyak 2 (dua) kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak sebanyak 1 (satu) kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Pasal 55 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja : “Pekerja/Buruh bisa mengemukakan usul Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pengusaha dengan dalih Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat yang disebabkan oleh kecelakaan kerja dan tidak bisa bekerja sesudah melebihi batas 12 (dua belas) bulan maka Pekerja/Buruh berhak untuk mendapatkan : a. uang pesangon sejumlah 2 (dua) kali dari ketentuan Pasal 40 ayat (21); b. uang penghargaan masa kerja sejumlah 1 (satu) kali dari ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).”

Kasus tentang perselisihan pemutusan hubungan kerja yang salah satunya terdapat dalam putusan nomor 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.BDG menceritakan bahwa Penggugat yang berstatus sebagai Direktur Keuangan di PT. Amber Hasya mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan cara pengunduran pada tanggal 19 Oktober 2018 diri dikarenakan mengalami sakit yang berkepanjangan sehingga mengganggu aktivitasnya dalam bekerja dan telah disetujui oleh tergugat yaitu PT. Amber Hasya pada 23 Oktober 2018.

Secara resmi Penggugat telah diberhentikan dari jabatannya sebagai Direktur Keuangan di PT. Amber Hasya berdasarkan Surat Keputusan Nomor : 002/SKP-Dir/Dir.Ut/PT.AMHA/XII/2018 yang dikeluarkan pada tanggal 1 Desember 2018.

Inti dari kasus atau permasalahan tersebut adalah Penggugat meminta haknya berupa upah, kompensasi dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh Penggugat sejak proses penyelesaian masalah ini berlangsung sampai kasus ini digugat oleh Penggugat. Yang artinya Penggugat meminta hak berupa Upah, Kompensasi dan hak-hak lainnya saat Penggugat menjalankan jabatan sebagai Direktur Keuangan di perusahaan tempat Penggugat bekerja pada masa akhir jabatannya.

Kompensasi tersebut pengaturannya terdapat dalam Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bukan diatur oleh Pasal 55 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Karena kasus tersebut berlangsung pada tahun 2018 yang mana tahun tersebut Pasal 55 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja belum diciptakan.

Perselisihan tersebut digugat oleh Penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus dengan nomor Putusan 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.BDG dengan menggugat PT. Amber Hasya

agar menyerahkan Hak-hak berupa Kompensasi, Upah dan hak-hak lainnya kepada Tergugat. Selama proses Persidangan berlangsung Majelis Hakim memutuskan bahwa gugatan Tergugat ditolak karena tuntutan tidak berdasarkan hukum dan patut untuk ditolak.

Penggugat mengajukan permohonan Kasasi dengan Nomor Putusan 658 K/Pdt.Sus-PHI/2020 karena tidak puas pada putusan nomor 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN,Bdg, yang pada intinya Penggugat memohon kepada Tergugat untuk membayar Upah, Kompensasi dan hak-hak lain yang dimiliki oleh Penggugat serta mengabulkan permohonan Penggugat untuk Memutus Hubungan Kerja dengan Tergugat akibat sakit.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat sakit berkepanjangan karena di dalam kasus ini Penggugat yang terakhir kali menjabat sebagai Direktur Keuangan di PT. Amber Hasya meminta haknya sebagai seorang pekerja namun tidak dikabulkan.

Telah terdapat beberapa judul penulisan tugas akhir mengenai Peristiwa Pemutusan Hubungan Kerja. Dua diantaranya berjudul :

1. Judul : Status Hukum Pekerja Yang Diangkat
Menjadi Anggota Direksi Pada
Perseroan Terbatas Tanpa Adanya
Pengakhiran Perjanjian Kerja Ditinjau
Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun
2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007

Tentang Perseroan Terbatas

Penulis : Bima Nuranda

Universitas : Universitas Padjadjaran Bandung

Bentuk / Tahun Penelitian : Skripsi / 2019

2. Judul : Analisis Putusan No. 77/PDT.SUS-PHI/

2016/PN.SMG Tentang Pemutusan

Hubungan Kerja

Penulis : Atik Purwasih

Universitas : Universitas Semarang

Bentuk / Tahun Penelitian : Skripsi / 2018

Penulis mempunyai maksud untuk mengkaji lebih dalam lagi mengenai Kesesuaian Putusan Nomor 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan Putusan Kasasi Nomor 658 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dengan Undang-Undang yang berlaku dan Upaya yang bisa dilakukan agar Penggugat mendapat hak-haknya kembali, karena sepengetahuan penulis belum ada pembahasan mengenai Pertimbangan Hukum dalam Putusan dengan Nomor Perkara 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg disertai Putusan Kasasi dengan Nomor Perkara 658 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dengan Undang-Undang yang berlaku dan Upaya lain yang bisa dilakukan agar Penggugat mendapat hak-haknya dalam tugas akhir mahasiswa sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti kesesuaian Putusan Nomor 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan Putusan Kasasi Nomor 658 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dengan Undang-Undang yang berlaku dan Upaya yang bisa dilakukan

agar Penggugat mendapat hak-haknya kembali dalam perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan menuangkannya dalam bentuk Studi Kasus yang berjudul :

“PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT SAKIT DALAM PUTUSAN NOMOR 260/PDT.SUS-PHI/2019/PN.BDG DIHUBUNGKAN DENGAN UU NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN”

B. Kasus Posisi

Hamdana pernah bekerja sejak tahun 2002 dengan jabatan terakhir sebagai Direktur Keuangan di PT. Amber Hasya serta upah yang terakhir sebesar Rp 26.636.000,- (Dua puluh enam juta enam ratus tiga puluh enam ribu rupiah). Merasa kondisi kesehatannya kurang baik sehingga mengganggu pekerjaannya sebagai direktur keuangan yang mana penyakitnya tersebut dianggap sebagai sakit yang berkepanjangan sehingga Penggugat berkeputusan untuk mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dengan cara undur diri dari PT. Amber Hasya pada tanggal 19 Oktober 2018 dan pengunduran diri tersebut telah disetujui pada 23 Oktober 2018.

Hamdana resmi diberhentikan dari jabatannya sebagai Direktur Keuangan Perseroan PT. Amber Hasya, terhitung sejak 1 Desember 2018 oleh Bambang N.I. Hadi, Dipl. Ing. HTL., MT. Lalu, setelah diberhentikan kedudukannya dalam menjabat sebagai Direktur Keuangan PT. Amber Hasya sejak tanggal 1 Desember 2018 Penggugat tidak mendapatkan hak-haknya yaitu Kompensasi sebagaimana ketentuan Undang-Undang yang berlaku.

Masalah yang dituntut oleh Hamdana kepada PT. Amber Hasya adalah hak kompensasi yang disebabkan oleh Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan sakit yang berkepanjangan seperti kalimat dalil dalam Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Jumlah uang kompensasi Penggugat setelah dirinci berdasarkan perhitungan dari Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebesar Rp. 918.942.000,- (Sembilan ratus delapan belas juta Sembilan ratus empat puluh dua ribu rupiah). Ada pula upah dan hak-hak lainnya yang belum dibayar oleh pihak PT. Amber Hasya kepada Penggugat yang menjadi tuntutan selama 11 (sebelas) bulan sejak perselisihan tersebut berlangsung sampai diajukan gugatan tersebut sebesar Rp. 292.996.000,- (Dua Ratus Sembilan Puluh Dua Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah).

Kasus perselisihan ini melampaui hari raya Idul Fitri tahun 2019, maka dari itu Hamdan menuntut bahwa PT. Amber Hasya wajib membayar Tunjangan Hari Raya (THR) tahun 2019 kepada Hamdana sejumlah Rp 26. 636.000,- (Dua Puluh Enam Juta Enam Ratus Tiga Puluh Enam Ribu Rupiah).

Fakta yang terjadi adalah PT. Amber Hasya tidak memiliki baik Peraturan Perusahaan maupun Peraturan Kerja Bersama (PKB). Jadi, segala hal yang muncul akibat Pemutusan Hubungan Kerja mengacu pada ketentuan Perundang-Undangan yang berlaku.

Penggugat melakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipatrit namun tidak ada kesepakatan. Selanjutnya, proses penyelesaian

perselisihan berlanjut ke tahap sidang mediasi yang bertempat di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Mediator berpendapat bahwa hubungan kerja antara Penggugat dengan yang menganjurkan agar kedua belah pihak menyetujui Pemutusan Hubungan Kerja karena mengundurkan diri.

Perselisihan berlanjut kepada persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus dengan nomor perkara/putusan 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg. Penggugat (Hamdana) didampingi oleh kuasa hukumnya dan menyerahkan segala kuasa hukumnya kepada Mohamad Isa Fajri Yanuar, S.H., CPL. menggugat Tergugat (PT. Amber Hasya) yang juga didampingi oleh kuasa hukumnya dan menyerahkan segala kuasa hukumnya kepada Insan Wibawa, S.H., Hendri A Munthe, S.H., atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

Penggugat dalam persidangan menuntut hak yaitu berupa Kompensasi, Tunjangan Hari Raya Idul Fitri di tahun 2019, dan Upah beserta hak-hak lainnya sejak proses perselisihan berlangsung sampai gugatan tersebut diajukan. Eksepsi yang diajukan oleh pihak Tergugat pada 20 November 2019 bahwa penggugat (Hamdana) tidak mempunyai Kedudukan Hukum dalam melakukan gugatannya. Karena Saudara Hamdana berkedudukan sebagai Direktur Keuangan dari PT. Amber Hasya yang tercantum dalam Akta Perusahaan PT. Amber Hasya yang bernomor 03 tertanggal 2 Oktober 2017 dengan Notaris Dendi Stefandi, S.H., M.Kn.

Penjelasan dari pihak PT. Amber Hasya menerangkan intinya Saudara Hamdana seharusnya tunduk kepada Undang-Undang RI Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas bukan kepada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Alasannya adalah Penggugat sebagai Direksi diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) berdasarkan Pasal 94 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, bukan didasarkan pada hubungan kerja yang terjalin karena perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Jabatan Hamdana sebagai Direktur Keuangan PT. Amber Hasya menurut Pihak PT. Amber Hasya adalah notabene sebagai Pengusaha bukan sebagai Pekerja.

Penjelasan dari pihak PT. Amber Hasya mengatakan sebenarnya Saudara Hamdana (Penggugat) yang menjabat sebagai Direktur Perseroan/Direksi PT. Amber Hasya pada tanggal 19 Oktober 2018 telah menyampaikan surat pengunduran diri dari kepengurusan dan kegiatan usaha sebagai Direktur Keuangan Perseroan PT. Amber Hasya kepada Tergugat (pihak PT. Amber Hasya) dan telah disetujui oleh Tergugat (Pihak PT. Amber Hasya) dengan surat bertanggal 23 Oktober 2018, dengan demikian Saudara Hamdana (Penggugat) saat ini adalah sebagai *Ex*-Direktur Keuangan Perseroan/Direksi PT. Amber Hasya bukan sebagai Karyawan/Pekerja PT. Amber Hasya.

Tergugat (PT. Amber Hasya) berpendapat sebenarnya Penggugat (Saudara Hamdana) menyampaikan permohonan pengunduran karena kondisi kesehatan yang kurang baik tanpa disertai surat keterangan dokter dan Penggugat (Saudara

Hamdana) saat memohon pengunduran diri dalam keadaan sehat dan mampu dalam beraktifitas baik secara fisik maupun psikis.

Proses pembuktian pada persidangan Penggugat (Saudara Hamdana) maupun Tergugat (PT. Amber Hasya) tidak mengajukan saksi masing-masing pihak. Penggugat (Saudara Hamdana) mengajukan Replik atas Jawaban atau Eksepsi pada tanggal 27 November 2019 dari Tergugat (PT. Amber Hasya) bahwa Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat yaitu mulai tahun 2002 sampai dengan tahun 2017 sebagai personalia di perusahaan Tergugat (PT. Amber Hasya), oleh sebab itu kedudukan Penggugat adalah sebagai Pekerja pada perusahaan Tergugat sesuai ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Maka dari itu Penggugat (Saudara Hamdana) berhak untuk menggugat gugatannya ke Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus sesuai dengan ketentuan Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial serta Penggugat pada intinya menolak Eksepsi dari Tergugat.

Bukti dari Tergugat menyatakan sebenarnya Penggugat pernah menjabat sebagai Direktur Keuangan Perseroan dari PT. Amber Hasya dan Penggugat juga telah mengundurkan diri dari jabatannya sebagai Direktur Keuangan PT. Amber Hasya. Penggugat secara resmi diberhentikan kedudukannya sebagai Direktur Perseroan PT. Amber Hasya terhitung sejak tanggal 01 Desember 2018 berdasarkan Surat Keputusan Nomor : 002/SKP-Dir/Dir.Ut/PT.AMHA/XII/2018. Tergugat mengajukan Duplik atas Replik dari Penggugat pada tanggal 04

Desember 2019 dengan membawa alat-alat bukti yang dijadikan oleh Tergugat untuk tetap meneguhkan dalil-dalil bantahan dari Tergugat terhadap Gugatan dari Penggugat.

Majelis Hakim pada tanggal 22 Januari 2020 dengan segala pertimbangannya memutuskan untuk mengadili sebenarnya Eksepsi dari Tergugat dinyatakan tidak dapat diterima. Sedangkan gugatan dari Penggugat ditolak dan Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara tersebut sejumlah Rp. 446.000,- (Empat ratus empat puluh enam ribu rupiah).

Alasan tidak diterimanya Eksepsi dari Tergugat bahwa Penggugat tidak mempunyai kedudukan hukum atau *legal standing* adalah karena Majelis Hakim berpendapat bahwa oleh karena untuk membuktikan kebenaran dari alasan eksepsi Tergugat tersebut diperlukan pemeriksaan terhadap bukti-bukti yang ada dalam perkara tersebut. Sedangkan alasan Gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya adalah karena tuntutan dari Penggugat tersebut tidak berdasarkan hukum dan seapadutnya hakim untuk menolak gugatan tersebut.

Penggugat pada tanggal 6 Februari 2020 mengajukan permohonan Kasasi yang dikarenakan tidak puas terhadap Putusan dengan Nomor Perkara 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg yang diputuskan pada tanggal 22 Januari 2020 sesuai dengan Akta Permohonan kasasi Nomor 17/Kas/G/PHI/PN.Bdg. Dengan nomor Perkara 658 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Adapun hal yang dituntut dari Penggugat/Pemohon Kasasi intinya adalah Pengupahan dan hak-hak lainnya yang biasa diberi oleh Tergugat untuk Penggugat secara tunai dan sekaligus jumlah Rp.

292.996.000,- (dua ratus Sembilan puluh dua juta Sembilan ratus Sembilan puluh enam ribu rupiah), Pembayaran Tunjangan Hari Raya (THR) oleh Tergugat tahun 2019 yang seharusnya diterima Penggugat sejumlah Rp 26.636.000,- (dua puluh enam juta enam ratus tiga puluh enam ribu rupiah), Pembayaran kompensasi dari Tergugat kepada Penggugat secara kontan dan seketika sejumlah Rp. 918.942.000,- (Sembilan ratus delapan belas juta Sembilan ratus empat puluh dua ribu rupiah) dan Tergugat dibebankan untuk membayar biaya perkara ini.

Memori kasasi diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 19 Februari 2020. Setelah itu, pada tanggal 21 Februari 2020 memori kasasi tersampaikan kepada Tergugat. Kemudian, Termohon Kasasi / Tergugat mengajukan kontra memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 4 Maret 2020. Terhadap tuntutan yang diajukan oleh Penggugat / Pemohon Kasasi, Mahkamah Agung berpendapat bahwa berbagai keberatan yang diajukan Penggugat semula / Pemohon Kasasi tidak dibenarkan, karena setelah meneliti memori kasasi secara cermat tanggal 19 Februari 2020 dan kontra memori kasasi tanggal 4 Maret 2020 dikaitkan dengan pertimbangan *Judex Facti*, dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung tidak salah menerapkan hukum dengan pertimbangan sebagai berikut :

Berbagai macam fakta hukum yang terungkap dalam persidangan Penggugat / Pemohon Kasasi tidak dapat membuktikan memiliki hubungan kerja sebagai Manager Keuangan secara berturut-turut, bukti-bukti dari Penggugat hanya membuktikan bahwa Penggugat pernah menerima upah dari Tergugat pada

bulan Juli 2004 sebesar Rp. 1.300.000,- pada bulan Juni, Juli dan Agustus 2006 sebesar Rp. 3.013.000,- dan terakhir menerima upah terakhir dari Tergugat / Termohon Kasasi pada bulan Desember 2006 sebesar Rp. 5.040.000,- dari berbagai macam fakta hukum tersebut dapat dikatakan bahwa dari tahun 2007 sampai dengan tahun 2016 Penggugat dan Tergugat tidak memiliki hubungan kerja.

Bukti dari Tergugat membuktikan bahwa Penggugat tercatat memiliki 1.013 (Seribu Tiga Belas) lembar saham perusahaan Tergugat, diangkat dan ditetapkan sebagai Direktur Perseroan Tergugat terhitung dari 22 Maret 2016 sebagaimana tercantum dalam Anggaran Dasar Perusahaan Tergugat beserta perubahannya, kemudian terhitung sejak tanggal 1 Desember 2018 Penggugat diberhentikan dari jabatannya sebagai Direktur Perseroan Tergugat atas permintaan Penggugat sendiri yang memohon kepada Tergugat untuk mengundurkan diri atas kemauannya sendiri sebagai Direktur Perseroan Tergugat. Karena Penggugat kedudukannya sebagai Direktur Perseroan sekaligus pemegang saham dari perseroan tersebut maka dengan merujuk pada ketentuan Pasal 1 ayat (5), Pasal 92, Pasal 94, Pasal 97 dan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT) tidak termasuk pekerja/buruh seperti kalimat yang dimaksud dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga tidak berhak memperoleh uang pesangon, uang penggantian hak serta hak-hak lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan berbagai

pertimbangan, maka keputusan Majelis Hakim Agung beserta para Hakim *Ad Hoc* PHI masing-masing sebagai Anggota bahwa dalam rapat musyawarah Majelis Hakim pada Hari Senin, tanggal 29 Juni 2020 untuk menolak Permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi dan menghukum Pemohon Kasasi untuk membayar biaya perkara tingkat Kasasi sebesar Rp 500.000,- (Lima ratus ribu rupiah). Pada intinya, Penggugat akhirnya tidak mendapatkan hak yang digugat karena sudah ditolak di persidangan baik di Persidangan tingkat pertama yang bertempat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung maupun persidangan di tingkat kasasi.

BAB II

MASALAH HUKUM DAN TINJAUAN TEORITIK

A. Masalah Hukum

Berangkat dari Latar Belakang Pemilihan Kasus dan Kasus Posisi yang telah dijelaskan dalam BAB I, Penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pertimbangan Hukum dalam kasus dengan nomor Putusan 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg ?
2. Apakah masih ada upaya lain dari Penggugat untuk mendapatkan hak-haknya yang digugat ?

B. Tinjauan Teoritik pada putusan nomor 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan dan Ketenagakerjaan

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan menurut para ahli

Sejumlah ahli hukum juga memberikan pengertian mengenai hukum ketenagakerjaan / Perburuhan sebagai berikut :

- 1) Molenaar menjelaskan bahwa Hukum Perburuhan / ketenagakerjaan merupakan elemen dari hukum yang berlaku, yang pada intinya mengatur hubungan antara buruh / pekerja dengan majikan, antar sesama buruh/pekerja maupun antar buruh / pekerja dengan pemerintah / penguasa.¹

¹ Dina Susiani. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet I, Penerbit CV. Pustaka Abadi, Jember, 2020, hlm. 3

- 2) Menurut NEH Van Esveld bahwa hukum ketenagakerjaan tidak terbatas pada hubungan kerja di mana pekerjaan dilaksanakan dalam arahan pimpinan saja, tetapi juga mencakup pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melaksanakan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko secara mandiri.²
- 3) Mr. MG. Levenbach menerangkan bahwa pengertian hukum ketenagakerjaan yaitu hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja di mana pekerjaan itu dilaksanakan dalam arahan pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung berhubungan dengan hubungan kerja tersebut.³
- 4) Abdullah Sulaiman mengatakan bahwa pengertian Hukum Ketenagakerjaan yaitu berbagai ketentuan perundang-undangan yang mengatur hubungan pekerjaan antara pemberi kerja atau pengusaha dengan penerima kerja atau pekerjaan yang menimbulkan hubungan hukum dengan menerima pendapatan atas kinerja dari pekerja atau penerima kerja baik dalam bentuk upah / gaji maupun fasilitas atau penunjang kesejahteraan hidup.⁴
- 5) Dalinama Telaumbanua menjelaskan juga bahwa Hukum Ketenaga kerjaan yaitu hukum yang berhubungan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, ketika atau selama seseorang aktif dalam bekerja maupun setelah masa bekerja.⁵

² Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020, hlm. 15-16

³ Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Pustaka Prima, Medan, 2020, hlm.11

⁴ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan*, Cet. I, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), Jakarta, 2019, hlm. 3

⁵ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. I, Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV. Budi Utama), Sleman, 2019, hlm. 3

b. Pengertian Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mendefinisikan ketenagakerjaan sebagai berikut :
 “Ketenagakerjaan yaitu berbagai peristiwa yang berkaitan dengan tenaga kerja pada masa sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

2. Pihak-Pihak dalam Ketenagakerjaan

a. Pengertian Pekerja / Buruh

Paham Marxisme mengatakan bahwa istilah buruh dianggap sebagai suatu kelompok yang dapat menghancurkan pengusaha/ majikan dalam perjuangan. Oleh sebab itu, istilah buruh dianggap berkonotasi negatif karena buruh tidak mampu berpartisipasi dalam terbentuknya kerjasama yang baik, sikap gotong royong dan suasana kekeluargaan.⁶

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tahun Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang Pekerja/Buruh adalah sebagai berikut : “Pekerja/buruh merupakan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

b. Pengertian Pengusaha / Majikan

Memahami pengertian Pengusaha berarti harus memahami juga pengertian Perusahaan secara luas. Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003

⁶ Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020, hlm. 34

tentang Ketenagakerjaan menjelaskan pengertian mengenai Pengusaha / Majikan sebagai berikut : Pengusaha adalah : a. individu, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. individu, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c. individu, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Undang-undang menjelaskan pengertian perusahaan secara luas yaitu suatu badan usaha baik yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, bahkan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁷

Pengertian Perusahaan tersebut selaras dengan Pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berikut : “Perusahaan adalah : a. setiap jenis usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik individu, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; b. berbagai usaha sosial dan berbagai usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

⁷ Mohammad Fandian Adhiantanto, Dauman dan Agus Purwanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. I, Unpam Press, Tangerang Selatan, 2021, hlm. 25

3. Teori Pemutusan Hubungan Kerja

a. Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pemutusan Hubungan Kerja merupakan peristiwa pemberhentian suatu hubungan kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh yang disebabkan suatu perselisihan. Pasal 1 ayat (25) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memberikan pengertian mengenai Pemutusan Hubungan Kerja sebagai berikut : “Pemutusan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja akibat suatu masalah tertentu yang mengakibatkan gugurnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”

b. Macam-macam Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja sebenarnya terdiri dari beberapa macam. Namun, dalam teori yang berhubungan dalam kasus ini hanya diketahui 2 (dua) macam, antara lain sebagai berikut :

1) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha/Majikan

Pemutusan Hubungan Kerja pada umumnya dilakukan oleh Pengusaha/Majikan kepada Pekerja/buruh apabila terdapat berbagai hal sebagai berikut ⁸:

- a) Perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu merampingkan atau melakukan pengurangan jumlah pekerja/buruh

⁸ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Prenadamedia Group (Divisi Kencana), Jakarta, 2019, hlm. 255-257

Jumlah pekerja/buruh yang dikurangi atau dirampingkan dapat terjadi dikarenakan dengan jumlah yang begitu banyak sehingga diperkirakan perusahaan tidak akan sanggup melaksanakan kewajibannya (contohnya dalam hal pengupahan) yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan perampingan / pengurangan jumlah pekerja / buruh maupun kesalahan rongan pada pekerja / buruh sebagaimana dalam Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan, bahwa “Pengusaha, Pekerja / buruh, serikat pekerja / buruh beserta pemerintah, dengan berbagai macam upaya harus mengusahakan agar tidak terjadi Pemutusan Hubungan Kerja”

Segala usaha yang telah dilakukan untuk meminimalisir Pemutusan Hubungan Kerja, ternyata tidak dapat terhindar dari tindakan Pemutusan Hubungan Kerja. Oleh karena itu, Pemutusan Hubungan Kerja wajib dimusyawarahkan oleh pengusaha Bersama serikat pekerja / serikat buruh atau Bersama pekerja / buruh jikalau pekerja / buruh yang bersangkutan tidak termasuk ke dalam anggota serikat pekerja / serikat buruh.

Musyawarah yang dilakukan oleh para pihak yang bersangkutan dan ternyata musyawarah tersebut tidak menghasilkan kesepakatan, pengusaha hanya bisa memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah mendapat penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Pemutusan Hubungan

Industrial yang tidak mendapatkan penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah batal demi hukum.

- b) Pekerja / Buruh telah melakukan kesalahan baik kesalahan karena melanggar pedoman yang tertuang dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja, perjanjian kerja Bersama (kesalahan yang bersifat ringan) maupun melanggar ketentuan hukum pidana (kesalahan yang bersifat berat)⁹

2) Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/buruh

Pemutusan Hubungan Kerja tidak hanya dilakukan oleh Pengusaha/majikan tetapi juga dilakukan oleh Pekerja/buruh. Adapun Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan alasan pekerja/buruh melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pengusaha/majikan melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a) Melakukan penganiayaan, penghinaan secara kasar atau pengancaman maupun pengintimidasian terhadap pekerja/buruh;
- b) Membujuk maupun memerintahkan pekerja/buruh untuk berbuat suatu hal yang melanggar hukum;
- c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah dijanjikan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih;
- d) Tidak menjalankan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
- e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melakukan pekerjaan selain yang diperjanjikan; atau

⁹ *Ibid*, hlm. 257

- f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tiada pada perjanjian kerja.

Ketentuan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak tercantum dalam Pasal 169 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut : “Pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh berhak memperoleh uang pesangon sejumlah 2 (dua) kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sejumlah 1 (satu) kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Pekerja/buruh dapat melakukan pengajuan Pemutusan Hubungan Kerja apabila Pekerja/buruh mengalami sakit yang berkepanjangan dan berhak mendapatkan pesangon sejumlah 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sejumlah 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sejumlah 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4) ketiga hal tersebut sebagaimana ketentuan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang pengaturannya diatur oleh Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan bunyinya sebagai berikut : “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak bisa bekerja setelah melebihi batas 12 (dua belas) bulan dapat memohonkan pemutusan hubungan kerja dan 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 pengganti hak sejumlah 1 (satu) kali dari ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

4. Teori Upah dan Dividen

a. Pengertian Upah

Upah merupakan pembayaran atas suatu pekerjaan yang memproduksi barang atau jasa, diberikan menurut masa kerja atau kualitas produksi; terhitung komisi, bonus, penginapan, rekreasi dan potongan pajak.¹⁰

Definisi Upah menurut Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan adalah sebagai berikut : "Upah merupakan hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha / pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang sudah atau akan dilakukan."

Para ahli juga memberikan definisi/pengertian tentang upah sebagai berikut :

- 1) Handoko menerangkan bahwa upah adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari kerja karyawan pada perusahaan.¹¹
- 2) Umar juga menjelaskan bahwa upah adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasanya pada perusahaan.¹²
- 3) Mulyadi memberi penjelasan bahwa upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) umumnya

¹⁰ Asri Wijayanti, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*, Revka Petra Media, Surabaya, 2016, hlm. 58

¹¹ 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, Surabaya, 2011, hlm. 2

¹² *Ibid*

dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.¹³

b. Pengertian Dividen

Dividen merupakan perolehan keuntungan dari perusahaan kepada pemegang saham berdasarkan jumlah saham yang dimiliki. Pengertian dividen sendiri yaitu seluruh laba atau rugi yang diperoleh perusahaan selama berusaha dalam satu periode tentunya yang diberitahukan oleh direksi kepada semua pemegang saham atau dalam suatu Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).¹⁴ Dividen terbagi baik dalam wujud uang maupun dalam wujud saham.¹⁵

Para ahli juga memberikan pengertian / definisi mengenai dividen dengan kalimat sebagai berikut :

- 1) Downes and Goodman berpendapat bahwa dividen adalah pendistribusian keuntungan kepada pemegang saham, secara proporsional menurut kelas surat berharga dan dibayarkan dalam jenis uang, saham, skrip atau produk atau atau properti perusahaan, walaupun ini jarang terjadi.¹⁶

¹³ Henny Damaryanti, Sy. Abdullah Alkadrie dan Annurdi, *Pemenuhan Upah Minimum Sebagai Upaya Perlindungan Hak Konstitusional*, Fakultas Hukum Universitas Panca Bhakti Pontianak, Pontianak, 2017, hlm. 112

¹⁴ Marvita Renika Sari, Abrar Oemar dan Rita Andini, *Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Ukuran Perusahaan, Earning Per Share, Current Ratio, Return On Equity dan Debt Equity Ratio Terhadap Kebijakan Dividen*, Vol. 2 No. 2, Fakultas Ekonomi Akuntansi Universitas Pandanaran Semarang, Semarang, 2016, hlm. 2

¹⁵ Freddy Hidayat, *Hukum Perusahaan*, Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember, Jember, 2020, hlm. 49

¹⁶ Tita Detiana, *Pengaruh Rasio Keuangan, Pertumbuhan Penjualan dan Dividen Terhadap Harga Saham*, Vol. 13 No.1, STIE Trisakti. Jakarta, 2011, hlm. 61

- 2) Menurut Ridwan S. Sundjaja dan Inge Barlian dividen adalah pembagian laba yang diberikan oleh perusahaan penerbit saham atas laba yang didapat oleh perusahaan.¹⁷
- 3) Baridwan berpendapat bahwa dividen merupakan pembagian laba maupun keuntungan yang dibagikan kepada pemegang saham perseroan terbatas yang seimbang dengan jumlah saham yang dimiliki.¹⁸

5. Teori Direktur

a. Pengertian Direktur

Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas memberikan pengertian tentang Direksi yang berbunyi sebagai berikut :
 “Direksi merupakan Organ Perseroan yang berwenang serta bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.”

b. Macam-macam Direktur

Direktur dalam suatu perusahaan terbagi menjadi beberapa macam, antara lain sebagai berikut :

- 1) Direktur Utama adalah suatu jabatan tertinggi dalam suatu perusahaan yang notabene bertanggung jawab mengatur perusahaan secara umum. Tugas

¹⁷ 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*, Vol. 8 No.2, Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha, Bandung, 2016, hlm. 240

¹⁸ *Loc. cit*

direktur utama yaitu sebagai pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam melaksanakan dan memimpin perusahaan.¹⁹

- 2) Direktur Operasional merupakan orang yang bertanggung jawab serta berwenang merealisasikan target-target perusahaan dan memantau aktivitas operasional perusahaan.²⁰
- 3) Direktur Personalia merupakan orang yang berfungsi untuk meningkatkan sistem perencanaan personalia serta mengontrol suatu kebijakan untuk para pegawai.²¹
- 4) Direktur Keuangan merupakan orang yang bertugas terhadap pengawasan seluruh operasional keuangan yang ada di perusahaan, bertanggung jawab terhadap semua aktivitas yang ada hubungannya dengan keuangan.²²

6. Teori Perseroan Terbatas

a. Pengertian Perseroan Terbatas

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, memberikan pengertian Perseroan Terbatas adalah sebagai berikut :
 “Perseroan Terbatas, atau yang disebut juga perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan melalui perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang semuanya terbagi dalam saham dan memenuhi

¹⁹ Juli Is Manto dan Dewi Lesmana Manda, *Pengaruh Financial Distress, Pergantian Manajemen, dan ukuran KAP terhadap Auditor Switching*, Media Riset Akuntansi, Auditing & Informasi, Vol. 18, No. 2, Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, 2018, hlm. 212

²⁰ Anisa Rachmawati dan Agus Setiawan, *Analisis Implementasi Good Governance Corporate pada PT XYZ*, Accounting and Business Information Systems Journal, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2017, hlm. 11

²¹ Rini Indriani, Eddy Surant dan Indah Oktari Wijayanti *Modul Praktek Akuntansi Keuangan*, Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, Bengkulu, 2020, hlm. 12

²² *Ibid*

persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.”

b. Organ Perseroan

Suatu Perseroan Terbatas juga mempunyai Organ yang disebut Organ Perseroan. Organ Perseroan menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas terdiri dari 3 (tiga) macam diantaranya yaitu : Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi dan Dewan Komisaris.

7. Teori Upaya Hukum

a. Pengertian Upaya Hukum

Upaya hukum merupakan upaya atau usaha yang diberikan oleh undang-undang baik kepada individu atau badan hukum yang berguna dalam hal tertentu bertujuan untuk melawan putusan hakim.²³

b. Macam-macam Upaya Hukum

1) Upaya Hukum Biasa

Upaya hukum biasa terdiri dari *Verzet*, *Banding* dan *Kasasi*. Berikut ini merupakan pengertian dari *Verzet*, *Banding* dan *Kasasi* :

- a) *Verzet* yaitu upaya hukum biasa yang dilakukan oleh pencari keadilan terhadap putusan *verstek* (putusan yang diputuskan karena ketidakhadiran Tergugat dalam suatu perkara).²⁴

²³ Putra Haloman Hasibuan, *Tinjauan Yuridis Tentang Upaya-Upaya Hukum, Yurisprudencia* Vol. 1 No.1, Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum IAIN Padangsidempuan, Padangsidempuan, 2015, hlm. 43

- b) Banding merupakan upaya hukum yang dilakukan apabila terdapat salah satu pihak yang berperkara tidak puas terhadap suatu putusan Pengadilan tingkat pertama.²⁵
- c) Kasasi adalah salah satu upaya hukum biasa yang dapat dimohonkan oleh salah satu atau kedua belah pihak yang berperkara terhadap suatu putusan Pengadilan Tinggi. Upaya kasasi dapat dimohonkan kepada Mahkamah Agung.²⁶

2) Upaya Hukum Luar Biasa

Upaya Hukum Luar Biasa dilakukan apabila putusan pada upaya hukum biasa berkekuatan hukum tetap dan pihak yang bersangkutan dalam suatu kasus tidak puas terhadap putusan pada upaya hukum biasa. Upaya Hukum Luar Biasa salah satunya terdiri dari Peninjauan Kembali (PK). Peninjauan Kembali (PK) adalah upaya hukum luar biasa terhadap putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap "*inkrahct van gewisjde*".²⁷

²⁴ Ladin, *Penyelesaian Perkara Verzet Melalui Teknik Alternatif Dispute Resolution (ADR)*, Journal Diversi Vol. 2 No.2, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, Tulungagung, 2016, hlm. 424

²⁵ Syahrul Sitorus, *Upaya Hukum Dalam Perkara Perdata (Verzet, Banding, Kasasi, Peninjauan Kembali dan Derden Verzet)*, Jurnal Hikmah Vol. 15 No.1, Sekolah Tinggi Agama Islam Sumatera Utara, Medan, 2018, hlm. 66

²⁶ *op. cit.*, hlm. 45

²⁷ M. Luthfi Chakim, *Mewujudkan Keadilan Melalui Upaya Hukum Peninjauan Kembali pasca Putusan Mahkamah Konstitusi*, Jurnal Konstitusi Vol. 12 No.2, Mahkamah Agung Republik Indonesia, Jakarta, 2015, hlm. 328

