

### **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 Pertimbangan Hukum**

#### **1. Ringkasan Pertimbangan Hukum Dalam Nomor Putusan 260/Pdt.Sus- PHI/2019/PN.Bdg**

Hakim mengeluarkan putusan Nomor 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dengan mempertimbangkan berbagai hal seperti berikut :

Hakim memperhatikan eksepsi Tergugat yang menyatakan bahwa Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum untuk mengugat gugatannya karena Penggugat merupakan Direktur Perseroan di PT. Amber Hasya sebagaimana yang tertera pada Akta Perusahaan Nomor : 3 tanggal 2 Oktober 2017 dengan Notaris Dendi Stefandi, S.H. Penggugat yang menjabat sebagai Direksi di PT. Amber Hasya semestinya berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Kedudukan Penggugat sebagai Pengusaha mengacu kepada Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, dengan bunyinya sebagai berikut :

“Pengusaha adalah : a. Individu, perseroan, atau badan hukum yang mengurus perusahaan milik sendiri; b. Individu, perseroan, atau badan hukum yang secara mandiri mengurus perusahaan bukan miliknya; c. Individu, perseroan, atau badan hukum yang berposisi di Indonesia mewakili perusahaan seperti yang telah dikatakan dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.”

Hakim juga memperhatikan Replik dari Penggugat yang menolak eksepsi Tergugat atas kedudukan hukum dari gugatan Penggugat. Karena Penggugat bekerja di perusahaan Tergugat yaitu PT. Amber Hasya sejak tahun 2002 sampai tahun 2016 jabatannya adalah sebagai personalia. Maka dari itu kedudukan Penggugat di PT. Amber Hasya adalah sebagai Pekerja sebagaimana dalam ketentuan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga berhak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus mempertimbangkan terlebih dahulu terhadap eksepsi Tergugat dan berpendapat terhadap eksepsi Tergugat yang memberikan penjelasan mengenai tidak tepatnya kedudukan hukum Penggugat dalam menggugat gugatannya pada perkara ini, diperlukan pembuktian kebenaran dari eksepsi Tergugat tersebut melalui berbagai pemeriksaan pada bukti-bukti yang tersedia dalam perkara ini. Maka dari itu, Majelis Hakim mengatakan bahwa eksepsi dari Tergugat yang demikian sudah berhubungan dengan materi gugatan perkara yang akan diperiksa dan dipertimbangkan bersamaan dengan pemeriksaan inti perkara. Akibatnya eksepsi Tergugat yang mendalilkan bahwa Penggugat tidak berkedudukan hukum untuk menggugat gugatannya mesti diputuskan untuk tidak diterima.

Penggugat menjelaskan bahwa beliau pernah bekerja dari tahun 2002 dengan jabatan terakhir sebagai Direktur Keuangan di perusahaan milik Tergugat beserta Upah terakhir sebesar Rp 26.363.000,-. Perselisihan terjadi karena pada tanggal 19

Oktober 2018 Penggugat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan kondisi kesehatan yang kurang baik serta di Perusahaan Tergugat (PT. Amber Hasya) tidak mempunyai Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka segala hak yang timbul akibat putusnya hubungan kerja mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) yang terjadi antara pihak Penggugat dengan Tergugat dalam perkara ini disebabkan karena Penggugat menderita sakit yang mengganggu pekerjaannya sehingga menggugat hak-haknya sesuai Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah dan berbagai hak lainnya yang biasa diterima pada setiap bulannya sejak Desember 2018 sampai dengan gugatan ini diajukan dan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan tahun 2019 yang seluruh kompensasi tersebut sebesar Rp 918.924.000,- (Sembilan Ratus Delapan Belas Juta Sembilan Ratus Empat Puluh Dua Ribu Rupiah).

Tergugat menentang Penggugat atas status dari Penggugat bukan pekerja ataupun karyawan di PT. Amber Hasya, melainkan sebagai Direktur Perseroan di PT. Amber Hasya seperti pernyataan yang tertuang dalam Akta Perusahaan Nomor 03 tanggal 2 Oktober 2017 dengan Notaris Dendi Stefandi, S.H. Atas kemauan Penggugat sendiri tanpa dipaksa sudah mengundurkan diri dengan membuat dan menandatangani surat permohonan pengunduran diri dari kepengurusan dari PT. Amber Hasya kepada Tergugat pada tanggal 19 Oktober 2018 dan Tergugat telah menyepakati melalui surat yang tertanggal 23 Oktober 2018 mengenai pengunduran diri Penggugat tersebut. Penggugat merupakan mantan Direktur Perseroan / Direksi PT. Amber Hasya, surat persetujuan permohonan pengunduran diri dari

kepengurusan dan kegiatan usaha dari Tergugat tersebut disetujui melalui Keputusan Para Pemegang Saham tanggal 20 November 2018 Nomor 8, dan menjadi dasar bagi Tergugat untuk mendatangkan Surat Keputusan Nomor : 002/SKP-Dir/Dir.Ut/PT.AMHA/XII/2018 tentang Pemberhentian Direktur Perseroan PT. Amber Hasya merujuk pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Para pihak juga telah mengupayakan penyelesaian perkara ini melalui proses perundingan tingkat bipartit, namun tidak menemukan kesepakatan maka proses penyelesaian perkara ini dilanjutkan melalui tingkat Mediasi dan Pegawai Mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung telah menerbitkan Surat Anjuran Nomor 567/6122-Disnaker tertanggal 19 September 2019 dan terhadap Surat Anjuran tersebut Majelis Hakim berpendapat bahwa anjuran adalah suatu proses hukum di luar peradilan sehingga tidak mengikat Majelis Hakim dalam memutus perkara ini, kecuali apabila terdapat hal-hal yang relevan untuk kepentingan para pihak maka akan dipertimbangkan.

Perkara ini dilanjutkan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus. Berdasarkan gugatan Penggugat dan Jawaban Tergugat tersebut, Majelis Hakim memperoleh permasalahan utama, yaitu tentang kedudukan Penggugat apakah sebagai pemberi kerja atau sebagai pekerja yang mempunyai hubungan kerja dengan Tergugat dan keinginan Penggugat untuk diputus hubungannya oleh Tergugat dengan kualifikasi akibat sakit berkepanjangan.

Gugatan Penggugat ternyata dibantah oleh Tergugat maka akibatnya adalah Majelis Hakim membebaskan pembuktian kepada kedua belah pihak di mana Penggugat wajib membuktikan dalil gugatannya dan Tergugat wajib membuktikan dalil bantahannya.

Penggugat menyerahkan berbagai macam alat bukti surat untuk menguatkan dalil Gugatannya. Hal demikian juga dilakukan oleh Tergugat untuk mempertahankan dalil bantahannya dengan cara menyerahkan berbagai macam alat bukti. Penggugat maupun Tergugat sama-sama tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya bagi Penggugat dan mempertahankan dalil-dalil bantahannya bagi Tergugat. Di dalam perkara ini, Majelis Hakim akan mempertimbangkan mengenai kedudukan Penggugat sebagai Pemberi kerja maupun Pengusaha atau sebagai Pekerja yang pernah memiliki hubungan kerja dengan tergugat serta terdapat berbagai macam hak yang belum diserahkan oleh Tergugat.

Bukti yang diajukan oleh Penggugat yaitu bukti berupa salinan akta pernyataan keputusan para pemegang saham PT. Amber Hasya No. 1880 tanggal 22 Maret 2016 dengan Notaris Dendi Stefandi, S.H., M.Kn; bukti berupa Keputusan Kementerian Hukum & Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-0007675.AH.01.02. Tahun 2016 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar PT. Amber Hasya tanggal 21 April 2016; dan bukti berupa surat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-AH.01.03.0042324 tentang Penerimaan Pemberitahuan Anggaran Dasar PT. Amber Hasya tanggal 21 April 2016; Bukti berupa salinan Akta Keputusan Para Pemegang Saham PT.

Amber Hasya No. 3 tanggal 2 Oktober 2017 dengan Notaris Dendi Stefandi, S.H., M.Kn; serta bukti berupa surat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-AH.01.03.0181132 tentang Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT. Amber Hasya tanggal 16 Oktober 2017. Bukti-bukti tersebut menjelaskan bahwa anggaran dasar PT, Amber Hasya telah berulang kali direvisi dan revisi terakhir berdasarkan Nomor 1949 tanggal 22 Oktober 2015 yang dibuat di depan Notaris dan revisi yang diarsipkan dalam sistem Administrasi Badan Hukum pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia menurut Surat Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan No. AHU-AH.01.03.0980096 yang keduanya bertanggal 13 November 2015 serta Penggugat kembali diangkat sebagai Direktur Perseroan dan menyepakati perpanjangan masa jabatan sejak tanggal 2 Oktober hingga 5 (lima) tahun berikutnya. Bukti-bukti tersebut bertanda T-1 sampai T-5.

Pihak Tergugat juga menggunakan Undang-Undang untuk membuktikan bahwa Penggugat adalah Direktur Perseroan yang berkedudukan sebagai Pengusaha dengan menggunakan Pasal 1 ayat (5), Pasal 92 ayat (1) dan (2), serta Pasal 97 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas *jis* Pasal 1 ayat (4) dan (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Akta Notaris Dendi Stefandi, S.H., M.Kn yang ditinjau berikut ini, merujuk pada bukti Tergugat yang bertanda T-1 sampai T-5 dan Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas serta Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kedudukan

dalam Penggugat dalam perkara ini adalah sebagai Direktur Perseroan atau Direksi PT. Amber, maka dari itu Penggugat adalah sebagai pemberi kerja maupun pengusaha.

Bukti-bukti yang ditinjau berikut ini yaitu bukti berupa Permohonan pengunduran diri dari kepengurusan dan kegiatan perusahaan PT. Amber Hasya, bukti berupa Tanggapan atas surat permohonan pengunduran diri dari kepengurusan dan kegiatan perusahaan PT. Amber Hasya, dan bukti berupa Akta Notulen Rapat Kepututsan Diluar Rapat Umum Pemegang Saham (*Circular Resolution*) PT. Amber Hasya tanggal 29 November 2018 Nomor 07 Notaris Nikke Sri Kaniawardani, S.H., M.Kn serta bukti berupa Surat dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-AH.01.03.0269632 Perihal Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT. Amber Hasya tanggal 30 November 2018, ditemukan pernyataan bahwa Penggugat pada tanggal 29 November 2019 telah disetujui untuk mengundurkan diri dari jabatan Ditektur Perseroan PT. Amber Hasya yang mana pernyataan tersebut merujuk kepada bukti berupa Akta Notulen Rapat Kepututsan Diluar Rapat Umum Pemegang Saham (*Circular Resolution*) PT. Amber Hasya tanggal 29 November 2018 Nomor 07 Notaris Nikke Sri Kaniawardani, S.H., M.Kn. Bukti-bukti tersebut bertanda T-6, T-7, T-10 dan T-11.

Gugatan Penggugat yang menjelaskan untuk menyatakan putus hubungan kerja dengan Tergugat akibat sakit berkepanjangan, atas gugatan tersebut Majelis Hakim menyampaikan pendapatnya bahwa dalam perkara ini Penggugat terbukti sebagai pemberi kerja maupun Pengusaha karena kedudukan Penggugat adalah

sebagai Direktur Perseroan atau Direktur PT. Amber Hasya yang mana pernyataan tersebut merujuk kepada bukti yang diajukan oleh Tergugat dengan tanda T-1 sampai T-5 sehingga Penggugat tidak berwenang memperoleh hak Pekerja. Pengunduran diri Penggugat sebagai Direktur Perseroan atau Direksi PT. Amber Hasya sudah disetujui pada tanggal 29 November 2018 yang mana hak tersebut merujuk pada bukti Akta Notulen Rapat Keputusan Diluar Rapat Umum Pemegang Saham (*Circular Resolution*) PT. Amber Hasya tanggal 29 November 2018 Nomor 07 Notaris Nikke Sri Kaniawardani, S.H., M.Kn., akibat hubungan hukum Penggugat dengan Tergugat yang telah berakhir disebabkan karena Penggugat mengundurkan diri sebagai Direktur Perseroan atau Direksi PT. Amber Hasya, maka pada petitum Penggugat untuk menghentikan hubungan kerja dengan Tergugat yang dikarenakan sakit berkepanjangan adalah tidak berkedudukan hukum yang tepat karena kedudukan Penggugat yang terbukti selaku Direktur atau Direksi dari perusahaan Tergugat yaitu PT. Amber Hasya, oleh sebab itu Penggugat tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat. Berdasarkan gugatan Penggugat yang intinya menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang disebabkan akibat sakit berkepanjangan oleh Majelis Hakim menolak inti gugatan tersebut, sehingga gugatan Penggugat tidak dapat dipertimbangkan karena pada dasarnya merupakan gugatan tambahan, maka berdasarkan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim berpendapat terhadap gugatan tersebut tidak beralasan hukum dan sepatutnya dinyatakan ditolak.

Berbagai macam pertimbangan yang telah ditinjau baik berdasarkan bukti maupun Peraturan Perundang-Undangan, maka Majelis Hakim menolak gugatan



Penggugat untuk seluruhnya. Serta bukti surat-surat yang diajukan baik oleh Penggugat maupun Tergugat selain yang telah dipertimbangkan tersebut mesti dikesampingkan karena tidak ada tautan dengan inti materi dalam perkara ini.

## **2. Ringkasan Pertimbangan Hukum dalam putusan Kasasi dengan Nomor Perkara 658 K/Pdt.Sus-PHI/2020**

Penggugat (Hamdana) memohonkan pengajuan memori kasasi pada tanggal 6 Februari 2020 sesuai Akta Permohonan Kasasi Nomor 17/Kas/G/2020/PHI/PN.Bdg. yang dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus, permohonan pengajuan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 19 Februari 2020 yang initya adalah memohon Tergugat dihukum untuk membayar upah dan berbagai hak lainnya yang sebelumnya biasa diterima oleh Penggugat secara kontan dan sekaligus sebesar Rp 292.996.000,- (Dua Ratus Sembilan Puluh Dua Juta Sembilan Ratus Ribu Sembilan Puluh Enam Ribu Rupiah), Tergugat dihukum untuk membayar secara tunai berupa Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan tahun 2019 kepada Penggugat sebesar Rp 26.636.000,- (Dua Puluh Enam Juta Enam Ratus Tiga Puluh Enam Ribu Rupiah), Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi secara tunai kepada Penggugat sebesar Rp 918.942.000,- (Sembilan Ratus Delapan Belas Juta Sembilan Ratus Empat Puluh Dua Ribu Rupiah).

Pendapat yang dikemukakan oleh Mahkamah Agung mengenai alasan-alasan tersebut dengan menggunakan pertimbangan *Judex Facti* atas pemeriksaan secara cermat pada Memori Kasasi yang diterima pada tanggal 19 Februari 2020 dan tersampaikan kepada Tergugat pada tanggal 21 Februari 2020 serta Komtra Memori Tanggal 4 Maret 2020 yang diajukan oleh Tergugat / Termohon Kasasi memutuskan bahwa berbagai keberatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan dengan alasan karena Fakta-fakta hukum dalam persidangan tersebut mengungkapkan Penggugat / Pemohon Kasasi tidak dapat membuktikan bahwa terdapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2016 sebagai *Manager* Keuangan secara berturut-turut, bukti yang diajukan oleh Penggugat hanya dapat membuktikan bahwa Penggugat pernah menerima upah dari Tergugat pada bulan Juli 2004 sejumlah Rp 1.300.000,-. Pada bulan Juni hingga Agustus 2006 sebesar Rp 3.013.000,- dan terakhir menerima upah dari Tergugat pada bulan Desember 2006 sejumlah Rp 5.040.000,-. Berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut diperoleh kesimpulan bahwa sejak tahun 2007 hingga 2016 Penggugat dengan Tergugat tidak ada hubungan kerja.

Bukti yang diajukan oleh Tergugat membuktikan Penggugat terbukti dengan catatan bahwa Penggugat memiliki 1.013 (seribu tiga belas) lembar saham perusahaan Tergugat, diangkat serta ditetapkan sebagai Direktur Perseroan Tergugat terhitung sejak tanggal 22 Maret 2016 sesuai dengan cantuman 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 di Perseroan Tergugat. Karena Penggugat pernah menjabat sebagai Direktur Perseroan sekaligus Pemegang Saham dari Perseroan tersebut maka dengan memperhatikan ketentuan Pasal 1 ayat (5), Pasal 92, Pasal 94, Pasal 97 dan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Direksi merupakan organ perseroan yang pengangkatan dan pemberhentiannya diatur secara khusus serta patuh pada Undang-Undang Perseroan Terbatas oleh sebab itu Direksi Perseroan Terbatas (PT) tidak termasuk Pekerja/Buruh sebagaimana yang tercantum 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 penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta berbagai hak lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

## **B. Putusan**

### **1. Putusan dengan Nomor Perkara 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg**

Penolakan atas gugatan Penggugat untuk seluruhnya serta nilai gugatan lebih dari Rp 150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial biaya yang terbit dalam perkara ini dibebankan kepada Penggugat dan besarnya biaya perkara akan diumumkan dalam amar putusan.

Pertimbangan perkara ini memperhatikan ketentuan yang diatur dalam HIR, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta ketentuan hukum lain yang berhubungan. Maka berdasarkan berbagai pertimbangan tersebut Majelis Hakim memberikan putusan dengan mengadili bahwa Eksepsi Tergugat tidak dapat diterima. Yang mana dalam pokok perkara bahwa Gugatan Penggugat ditolak untuk seluruhnya dan Penggugat dihukum untuk membayar biaya perkara ini sebesar Rp 446.000,- (empat ratus empat puluh enam ribu rupiah).

## **2. Putusan Kasasi dengan Nomor Perkara 658/K/Pdt.Sus-PHI/2020**

Meninjau pertimbangan pendapat Mahkamah Agung, bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada perkara ini tidak melawan hukum maupun Undang-Undang, akibatnya permohonan kasasi yang diajukan oleh Penggugat / Pemohon Kasasi Hamdana tersebut mesti ditolak.

Nilai gugatan pada perkara ini adalah Rp 150.000.000,- (Seratus Lima Puluh Juta Rupiah) ke atas, berdasarkan Pasal 58 Undang-Undang nomor 2 tahun 2004, maka biaya perkara dalam tingkat kasasi ini ditanggung oleh Pemohon Kasasi. Dengan memperhatikan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Undang-Undang Nomor 14 tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan perubahan kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan. Maka Majelis Hakim memberikan

putusan Kasasi dengan mengadili bahwa permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi Hamdana dinyatakan ditolak dan Pemohon Kasasi dihukum untuk membayar biaya perkara pada tingkat Kasasi sebesar Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah).

## **BAB IV**

### **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/2020**

Hakim dalam mengeluarkan putusan nomor 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dengan menggunakan pertimbangan atas eksepsi yang diajukan Tergugat. Eksepsi dari Tergugat pada intinya menjelaskan bahwa Penggugat dalam mengajukan gugatannya tidak memiliki *legal standing / persona standi in judicio* atau dalam kata lain “kedudukan hukum dalam wewenang hak dan kualitas sebagai penggugat”. Karena Penggugat merupakan Direktur Perseroan pada PT. Amber Hasya yang tertera pada Akta Perusahaan Nomor : 3 tanggal 2 Oktober 2017 dengan Notaris Dendi Stefandi, S.H. Menurut Tergugat bahwa seharusnya Penggugat itu berpedoman kepada Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas bukan kepada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Berdasarkan pendapat Tergugat bahwa Penggugat lebih tepat disebut sebagai pengusaha seperti yang dimaksud dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Sehingga, kedudukan Penggugat adalah sebagai pengusaha bukan sebagai pekerja.

Hakim juga mempertimbangkan Replik dari Penggugat yang mengatakan bahwa Penggugat menolak eksepsi dari Tergugat yang membahas *legal standing* dan Penggugat pernah bekerja di PT. Amber Hasya sejak tahun 2002 sampai dengan tahun 2016 dengan menjabat sebagai personalia. Oleh karena itu, Penggugat mempunyai kedudukan sebagai pekerja sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan mempunyai hak untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus.

Penggugat berketerangan bahwa Penggugat bekerja sejak tahun 2002 dengan jabatan terakhir sebagai Direktur Keuangan di PT. Amber Hasya (Perusahaan milik Tergugat) dengan upah terakhir sebesar Rp 26.636.000,-. Terjadinya perselisihan karena pada tanggal 19 Oktober 2018 Penggugat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja dikarenakan kondisi kesehatan yang kurang baik serta di Perusahaan Tergugat (PT. Amber Hasya) tidak mempunyai Peraturan Perusahaan (PP) dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), maka segala hak yang timbul akibat putusannya hubungan kerja mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi antara pihak Penggugat dengan Tergugat dalam perkara ini disebabkan karena Penggugat menderita sakit yang mengganggu pekerjaannya sehingga menggugat hak-haknya sesuai Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah dan berbagai hak lainnya yang biasa diterima pada setiap bulannya sejak Desember 2018 sampai dengan gugatan ini diajukan dan Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan tahun 2019 yang seluruh kompensasi

tersebut sebesar Rp 918.924.000,- (Sembilan Ratus Delapan Belas Juta Sembilan Ratus Empat Puluh Dua Ribu Rupiah).

Tergugat melakukan pertentangan mengenai status Penggugat bukan sebagai pekerja maupun karyawan PT. Amber Hasya, melainkan sebagai Direktur Perseroan PT. Amber Hasya seperti yang tercantum dalam Akta Perusahaan Nomor 03 tanggal 2 Oktober 2017 dengan Notaris Dendi Stefandi, S.H. Atas permintaan dari Penggugat sendiri tanpa unsur paksaan telah mengundurkan diri dengan membuat dan menandatangani surat permohonan pengunduran diri dari kepengurusan dari PT. Amber Hasya kepada Tergugat pada tanggal 19 Oktober 2018 dan Tergugat sudah menyetujui lewat surat yang tertanggal 23 Oktober 2018 mengenai pengunduran diri Penggugat tersebut.

Pihak Penggugat maupun Tergugat telah melakukan perundingan secara bipatrit, namun tidak menemukan kesepakatan. Selanjutnya masalah tersebut berlanjut kepada mediasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung dan hasil mediasi tersebut diterbitkan dalam surat anjuran nomor 567/6122-Disnaker tertanggal 19 September 2019. Pendapat Majelis Hakim terhadap surat anjuran tersebut yaitu anjuran merupakan proses hukum di luar pengadilan sehingga tidak ada ikatan dalam pemutusan perkara ini, kecuali apabila terdapat hal-hal yang berkaitan dengan proses hukum di pengadilan ini yang menyentuh kepentingan para pihak.

Perkara ini berlanjut ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung dengan nomor perkara 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Bdg. Memperhatikan gugatan Penggugat dan Eksepsi dari Terugat, Majelis hakim



memperoleh permasalahan mengenai status Penggugat apakah sebagai Pekerja atau Pemberi Kerja yang memiliki hubungan kerja dengan Tergugat dan permintaan Penggugat untuk diputus hubungan kerjanya oleh Tergugat dengan alasan karena sakit yang berkepanjangan.

Tergugat membantah gugatan dari Penggugat dan berakibat Majelis Hakim mewajibkan pembuktian baik kepada Penggugat maupun Tergugat dengan menyertakan alat maupun surat bukti yang disertai dalil-dalil gugatan bagi Penggugat dan alat maupun surat bukti yang disertai dalil-dalil bantahan bagi Tergugat.

Penggugat dan Tergugat menyerahkan berbagai macam alat maupun surat bukti untuk menguatkan dalil gugatan dan bantahan masing-masing. Baik Penggugat maupun Tergugat sama-sama tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatan maupun dalil-dalil bantahan masing-masing. Majelis Hakim terhadap perkara ini akan mempertimbangkan mengenai kedudukan Penggugat sebagai Pemberi kerja maupun Pengusaha atau sebagai Pekerja yang pernah memiliki hubungan kerja dengan tergugat serta terdapat berbagai macam hak yang belum diserahkan oleh Tergugat.

Bukti dari Penggugat yaitu berupa berupa salinan akta pernyataan keputusan para pemegang saham PT. Amber Hasya No. 1880 tanggal 22 Maret 2016 dengan Notaris Dendi Stefandi, S.H., M.Kn; bukti berupa Keputusan Kementerian Hukum & Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-0007675.AH.01.02. Tahun 2016 tentang Persetujuan Perubahan Anggaran Dasar PT. Amber Hasya

tanggal 21 April 2016; dan bukti berupa surat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-AH.01.03.0042324 tentang Penerimaan Pemberitahuan Anggaran Dasar PT. Amber Hasya tanggal 21 April 2016. Berdasarkan bukti-bukti tersebut bahwa anggaran dasar PT. Amber Hasya telah direvisi secara berulang kali dan revisi terakhir berdasarkan Nomor 1949 tanggal 22 Oktober 2015 yang dibuat di depan Notaris dan revisi yang diarsipkan dalam sistem Administrasi Badan Hukum pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia menurut Surat Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan No. AHU-AH.01.03.0980096 yang keduanya bertanggal 13 November 2015 serta Penggugat kembali diangkat sebagai Direktur Perseroan dan menyepakati perpanjangan masa jabatan sejak tanggal 2 Oktober hingga 5 (lima) tahun berikutnya. Bukti-bukti tersebut bertanda T-1 sampai T-5.

Tergugat menggunakan Pasal 1 ayat (5), Pasal 92 ayat (1) dan (2), serta Pasal 97 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas jjs Pasal 1 ayat (4) dan (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyiratkan bahwa Penggugat adalah Direktur Perseroan yang berkedudukan sebagai Pengusaha maupun Pemberi Kerja.

Akta Notaris Dendi Stefandi yang diperhatikan berikut ini, dirujuk dengan bukti T-1 sampai bukti T-5 serta Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas serta Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa kedudukan dalam Penggugat dalam perkara ini adalah sebagai Direktur Perseroan atau Direksi PT. Amber, sehingga kedudukan Penggugat adalah sebagai pemberi kerja maupun pengusaha.

Bukti-bukti berikut yang ditilik berikut ini adalah bukti Permohonan pengunduran diri dari kepengurusan dan kegiatan perusahaan PT. Amber Hasya, bukti berupa Tanggapan atas surat permohonan pengunduran diri dari kepengurusan dan kegiatan perusahaan PT. Amber Hasya, dan bukti Akta Notulen Rapat Keputusan Di luar Rapat Umum Pemegang Saham (*Circular Resolution*) PT. Amber Hasya tanggal 29 November 2018 Nomor 07 Notaris Nikke Sri Kaniawardani, S.H., M.Kn serta bukti berupa Surat dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-AH.01.03.0269632 Perihal Penerimaan Pemberitahuan Perubahan Data Perseroan PT. Amber Hasya tanggal 30 November 2018, telah ditemukan pernyataan bahwa Penggugat pada tanggal 29 November 2019 telah disetujui untuk mengundurkan diri dari jabatan Ditektur Perseroan PT. Amber Hasya di mana pernyataan tersebut merujuk kepada bukti berupa Akta Notulen Rapat Keputusan Di luar Rapat Umum Pemegang Saham (*Circular Resolution*) PT. Amber Hasya tanggal 29 November 2018 Nomor 07 Notaris Nikke Sri Kaniawardani, S.H., M.Kn. Bukti-bukti tersebut bertanda T-6, T-7, T-10 dan T-11.

Penjelasan gugatan Penggugat untuk menyatakan putus hubungan kerja dengan Tergugat yang dikarenakan Penggugat mengalami sakit yang berkepanjangan, atas gugatan tersebut Majelis Hakim menyampaikan pendapatnya bahwa terhadap perkara ini membuktikan Penggugat sebagai pemberi kerja maupun Pengusaha karena kedudukan Penggugat adalah sebagai Direktur Perseroan atau Direktur PT. Amber Hasya yang mana pernyataan tersebut merujuk kepada bukti yang diajukan oleh Tergugat dengan tanda T-1

sampai T-5 sehingga Penggugat tidak berwenang memperoleh hak Pekerja. Pengunduran diri Penggugat sebagai Direktur Perseroan atau Direksi PT. Amber Hasya sudah disetujui pada tanggal 29 November 2018 yang mana hak tersebut merujuk pada bukti Akta Notulen Rapat Keputusan Diluar Rapat Umum Pemegang Saham (Circular Resolution) PT. Amber Hasya tanggal 29 November 2018 Nomor 07 Notaris Nikke Sri Kaniawardani, S.H., M.Kn., akibat hubungan hukum Penggugat dengan Tergugat yang telah berakhir disebabkan karena Penggugat mengundurkan diri sebagai Direktur Perseroan atau Direksi PT. Amber Hasya, maka pada petitum Penggugat untuk menghentikan hubungan kerja dengan Tergugat yang dikarenakan sakit berkepanjangan adalah tidak berkedudukan hukum yang tepat karena kedudukan Penggugat yang terbukti selaku Direktur atau Direksi dari perusahaan Tergugat yaitu PT. Amber Hasya, oleh sebab itu Penggugat tidak memiliki hubungan kerja dengan Tergugat. Berdasarkan gugatan Penggugat yang intinya menyatakan putus hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat yang disebabkan akibat sakit berkepanjangan oleh Majelis Hakim menolak inti gugatan tersebut, sehingga gugatan Penggugat tidak dapat dipertimbangkan karena pada dasarnya merupakan gugatan tambahan, maka berdasarkan pertimbangan tersebut, Majelis Hakim berpendapat terhadap gugatan tersebut tidak beralasan hukum dan sepatutnya dinyatakan ditolak.

Berbagai macam pertimbangan yang telah ditinjau baik berdasarkan bukti maupun Peraturan Perundang-Undangan, maka Majelis Hakim menolak gugatan Penggugat untuk seluruhnya. Serta bukti surat-surat yang diajukan baik oleh

Penggugat maupun Tergugat selain yang telah dipertimbangkan tersebut mesti dikesampingkan karena tidak ada tautan dengan inti materi dalam perkara ini.

Penggugat tidak puas dengan putusan nomor 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg, sehingga Penggugat melanjutkan perkaranya dengan melakukan upaya kasasi. Upaya Kasasi tersebut diajukan oleh Penggugat pada 6 Februari 2020 sesuai Akta Permohonan Kasasi yang bernomor : 17/Kas/G/2020/PHI/PN.Bdg dan dibuat oleh Panitera Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus, permohonan pengajuan tersebut disertai dengan memori kasasi yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung pada tanggal 19 Februari 2020 yang inintinya adalah memohon Tergugat dihukum untuk membayar upah dan berbagai hak lainnya yang sebelumnya biasa diterima oleh Penggugat secara kontan dan sekaligus sebesar Rp 292.996.000,- (Dua Ratus Sembilan Puluh Dua Juta Sembilan Ratus Ribu Sembilan Puluh Enam Ribu Rupiah), Tergugat dihukum untuk membayar secara tunai berupa Tunjangan Hari Raya (THR) Keagamaan tahun 2019 kepada Penggugat sebesar Rp 26.636.000,- (Dua Puluh Enam Juta Enam Ratus Tiga Puluh Enam Ribu Rupiah), Tergugat dihukum untuk membayar kompensasi secara tunai kepada Penggugat sebesar Rp 918.942.000,- (Sembilan Ratus Delapan Belas Juta Sembilan Ratus Empat Puluh Dua Ribu Rupiah).

Pendapat yang dikemukakan oleh Mahkamah Agung dalam Putusan Kasasi dengan Nomor Perkara 658 K/Pdt.Sus-PHI/2020 mengenai alasan-alasan tersebut dengan menggunakan pertimbangan *Judex Facti* atas pemeriksaan secara cermat

pada Memori Kasasi yang diterima pada tanggal 19 Februari 2020 dan tersampaikan kepada Tergugat pada tanggal 21 Februari 2020 serta Komtra Memori Tanggal 4 Maret 2020 yang diajukan oleh Tergugat / Termohon Kasasi memutuskan bahwa berbagai keberatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi tidak dapat dibenarkan dengan alasan karena Fakta-fakta hukum dalam persidangan tersebut mengungkapkan Penggugat / Pemohon Kasasi tidak dapat membuktikan bahwa terdapat hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2016 sebagai Manajer Keuangan secara berturut-turut, bukti yang diajukan oleh Penggugat hanya dapat membuktikan bahwa Penggugat pernah menerima upah dari Tergugat pada bulan Juli 2004 sejumlah Rp 1.300.000,-. Pada bulan Juni hingga Agustus 2006 sebesar Rp 3.013.000,- dan terakhir menerima upah dari Tergugat pada bulan Desember 2006 sejumlah Rp 5.040.000,-. Berdasarkan fakta-fakta hukum tersebut diperoleh kesimpulan bahwa sejak tahun 2007 hingga 2016 Penggugat dengan Tergugat tidak ada hubungan kerja.

Bukti yang diajukan oleh Tergugat membuktikan Penggugat terbukti dengan catatan bahwa Penggugat memiliki 1.013 (seribu tiga belas) lembar saham perusahaan Tergugat, diangkat serta ditetapkan sebagai Direktur Perseroan Tergugat terhitung sejak tanggal 22 Maret 2016 sesuai dengan cantuman 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 di Perseroan Tergugat. Karena Penggugat pernah menjabat sebagai Direktur Perseroan sekaligus Pemegang Saham dari Perseroan tersebut maka dengan memperhatikan ketentuan Pasal 1 ayat (5), Pasal 92, Pasal 94, Pasal 97 dan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas Direksi merupakan organ perseroan yang pengangkatan dan pemberhentiannya diatur secara khusus serta patuh pada Undang-Undang Perseroan Terbatas oleh sebab itu Direksi Perseroan Terbatas (PT) tidak termasuk Pekerja/Buruh sebagaimana yang tercantum 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 penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak serta berbagai hak lainnya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Analisis penulis terhadap pertimbangan hukum dari putusan nomor 260/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg beserta putusan kasasinya adalah sebagai berikut : Eksepsi Tergugat mengatakan bahwa Penggugat tidak memiliki kedudukan hukum dalam kewenangan menggugat haknya sebagai pekerja karena Penggugat menjabat sebagai Direktur Keuangan di mana termasuk ke dalam Direktur Perseroan PT. Amber Hasya dan kedudukannya adalah sebagai pengusaha. Tergugat juga menggunakan dalil hukum pada Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang menguatkan kedudukan Penggugat adalah sebagai pengusaha. Padahal berdasarkan analisis penulis, Penggugat juga bisa dikatakan sebagai pekerja karena Penggugat juga menerima upah dari PT. Amber Hasya.

Hal tersebut dibuktikan 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. Bukti bahwa Penggugat adalah sebagai pekerja karena Penggugat pernah menerima gaji selaras dengan 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. Jadi, jawaban Tergugat atas kedudukan Penggugat sebagai pengusaha tidak sepenuhnya benar. Karena Penggugat juga menerima upah dari PT. Amber Hasya.

Penggugat mengajukan Pemutusan Hubungan Kerja karena mengalami sakit yang berkepanjangan dan meminta hak kompensasi seperti yang tertera pada Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi sebagai berikut : “Pekerja/buruh yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya



setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja dan diberikan uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang pengganti hak 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (4).” Sehubungan dengan hal tersebut Penggugat memiliki bukti berupa Surat Kontrol (*Check Up*) dari tahun 2015 sampai tahun 2018 dan bukti berupa Surat Keterangan Medis milik Hamdana disertai 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 gugatannya.

Persidangan yang dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus yang dilaksanakan pada Oktober 2019 hingga Januari 2020 menyatakan bahwa Majelis Hakim memutuskan untuk menolak gugatan dari Penggugat karena tidak memiliki *Legal Standing* atau kedudukan hukum dalam kewenangan untuk menggugat gugatan. Begitu juga di persidangan pada tingkat kasasi pun juga menolak gugatann dari permohonan kasasi yang diajukan oleh Penggugat karena Tergugat memiliki bukti bahwa Penggugat tercatat mempunyai 1.013 (seribu tiga belas) lembar saham dari PT. Amber Hasya yang merupakan perusahaan Tergugat. Padahal disaat yang sama dalam persidangan tingkat kasasi, Penggugat juga menyerahkan 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.

Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yang dijadikan dasar hukum Penggugat untuk menggugatpun tidak berhasil mengabulkan gugatan Penggugat kepada Majelis Hakim agar Penggugat mendapatkan hak kompensasinya. Menurut analisis pendapat penulis, walaupun Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tidak mampu mengabulkan gugatan Penggugat agar mendapatkan hak kompensasinya setidaknya Penggugat diberikan uang yang menjadi haknya atas Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukannya karena bagaimanapun Penggugat pernah bekerja di perusahaan milik Tergugat. Berdasarkan hal tersebut, penulis berpendapat bahwa sebenarnya pada saat di persidangan Penggugat bisa mendapatkan Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak yang besarnya sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Uang Pisah dan Uang Penggantian Hak yang besarnya sesuai dengan Pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut diatur dalam Pasal 162 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi adalah berdasarkan keinginan Penggugat dan besar serta pelaksanaannya diatur berdasarkan Perjanjian / Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama. Pendapat penggugat mengenai hak yang dimohon oleh Penggugat hampir sejalan dengan pendapat mediasi yang dikemukakan oleh Mediator pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung yang tertuang dalam Surat Anjuran nomor :

567/6122-Disnaker yang diterbitkan di Kota Bandung pada tanggal 19 September 2019 di mana mediasi tersebut terjadi sebelum perkara ini masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A. Isi dari surat anjuran tersebut adalah Penggugat dan Tergugat dianjurkan untuk menyepakati Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sesuai surat pengunduran diri Penggugat, dan Tergugat juga dianjurkan untuk memberikan uang pisah kepada Tergugat yang jumlah maupun pelaksanaannya disesuaikan dengan Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersana serta Penggugat dan Tergugat dianjurkan untuk memberikan balasan atau jawaban terkait anjuran tersebut paling lambat 10 (sepuluh) hari setelah kedua belah pihak tersebut menerima surat anjuran tersebut. Jika kedua belah pihak tidak memberikan jawaban atau menolak anjuran tersebut, maka kedua belah pihak bisa meneruskan perkaranya ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) setempat. Surat anjuran nomor : 567/6122-Disnaker pun menjadi bukti Penggugat yang bertanda P-8 sebagai alat untuk menguatkan gugatannya di persidangan yang dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas 1A Khusus. Seandainya kedua belah pihak menyepakati anjuran ini dengan penuh keikhlasan hati masalah ini tidak akan sampai sebesar ini dan Penggugat juga mendapatkan haknya walaupun hanya menerima uang pisah.

#### **B. Upaya yang bisa dilakukan agar Penggugat mendapatkan Hak-haknya kembali**

Upaya hukum yaitu upaya yang diberikan oleh Undang-Undang baik kepada setiap perorangan maupun badan hukum yang berguna dalam hal tertentu

dengan tujuan untuk melawan putusan hakim. Upaya hukum terdiri dari 2 (dua) macam yaitu Upaya Hukum Biasa dan Upaya Hukum Luar Biasa.

Upaya hukum biasa Terdiri dari Verzet, Banding dan Kasasi. Verzet merupakan upaya hukum biasa yang dilakukan oleh salah satu pihak yang berperkara dalam suatu perkara dan putusannya bersifat *verstek* (putusan yang diputus karena ketidakhadiran Tergugat dalam suatu perkara). Banding merupakan upaya hukum yang dilakukan oleh salah satu pihak yang berperkara untuk mencari keadilan dan kepastian hukum karena tidak puas terhadap putusan pengadilan di tingkat pertama. Permohonan dan persidangan upaya hukum banding dilaksanakan di Pengadilan Tinggi setempat berdasarkan kompetensi relatif yang memperhatikan wilayah hukum. Kasasi adalah upaya hukum biasa yang dilakukan oleh salah satu pihak untuk mencari keadilan karena tidak puas terhadap putusan di tingkat banding. Permohonan Kasasi dapat diajukan ke Mahkamah Agung.

Upaya hukum luar biasa dapat diajukan apabila putusan pada upaya hukum biasa telah berkekuatan hukum tetap atau *inkracht*. Namun, salah satu pihak ada yang tidak puas terhadap putusan pada upaya hukum biasa baik di tingkat banding maupun kasasi. Salah satu upaya hukum luar biasa adalah Peninjauan Kembali (PK). Peninjauan Kembali (PK). Peninjauan Kembali adalah upaya hukum luar biasa terhadap putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum lengkap.

Putusan pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam upaya hukumnya tidak mengenal Upaya Banding. Jadi, apabila salah satu pihak yang

berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dapat melakukan upaya hukum Kasasi. Permohonan Kasasi dapat diajukan ke Mahkamah Agung.

Upaya dalam kasus ini yang bisa dilakukan oleh Penggugat adalah upaya Kasasi dan itu sudah dilakukan. Dan hasilnya Penggugat tidak memperoleh hak-haknya yang digugat. Namun, untuk Upaya Hukum Luar Biasa dalam kasus ini tidak bisa dilakukan. Karena dalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 tahun 2018 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan di bagian Rumusan Hukum Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2018 Angka II tentang Rumusan Hukum Kamar Perdata Huruf B tentang Perdata Khusus angka 3 tentang Upaya hukum perkara Perselisihan Hubungan Industrial mengatakan bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang membahas mengenai perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja hanya bisa mengajukan upaya hukum Kasasi sebagai upaya hukum terakhir berdasarkan Pasal 56, Pasal 57, Pasal 109 dan Pasal 110 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Maka dari itu tidak ada upaya hukum Peninjauan Kembali (PK) pada Perselisihan Hubungan Industrial.

Hal tersebut juga diperkuat oleh Putusan Nomor 34/PUU-XVII/2019 tentang perkara Pengujian Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang amar putusannya adalah tidak menerima permohonan Pemohon yang mengajukan Pengujian undang-undang tersebut yang berkenaan dengan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dan Putusan Nomor 34/PUU-

XVII/2019 juga berlaku secara *mutatis mutandis* (Otomatis) dalam pertimbangan perkara tersebut.

Agar penggugat bisa mendapatkan hak-haknya kembali bisa diupayakan dengan mendaftarkan gugatannya ke Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus di 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. Karena Penggugat terakhir kali bekerja sebagai Direktur Keuangan dan tercatat memiliki saham sebesar 1.013 lembar saham di PT. Amber Hasya. Dan besarnya diatur berdasarkan ketetapan dari keputusan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham).

Ketentuan tentang dividen diatur dalam Pasal 15 ayat (1) huruf (i) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mengatakan bahwa anggaran dasar yang berhubungan dengan pendirian suatu perseroan juga memuat tentang tata penggunaan laba dan pembagian dividen.

Pembagian dividen diatur berdasarkan Pasal 71 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 yang berbunyi sebagai berikut : “Seluruh laba bersih setelah dikurangi penyisihan untuk cadangan seperti yang dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) dibagikan kepada pemegang saham sebagai dividen,

kecuali ditentukan lain dalam RUPS. Dividen seperti yang dimaksud pada ayat (2) hanya boleh dibagikan apabila Perseroan mempunyai saldo laba yang positif”

Hal mengenai gaji direksi diatur berdasarkan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang bunyinya adalah sebagai berikut : “Ketentuan mengenai baik jumlah gaji maupun tunjangan anggota Direksi ditentukan berdasarkan keputusan RUPS.”

Arti dari maksud frasa “besarnya gaji dan tunjangan anggota direksi” adalah jumlah gaji dan tunjangan bagi setiap Anggota Direksi secara individu. Ketetapan berdasarkan keputusan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) mengenai jumlah besarnya gaji dan tunjangan bagi Anggota Direksi dapat dilimpahkan kepada Dewan Komisaris.

Hal tersebut ada pengaturannya berdasarkan Pasal 96 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dengan berbunyi sebagai berikut : “Kewenangan RUPS seperti yang dimaksud pada ayat (1), dapat dilimpahkan kepada Dewan Komisaris.”

Kewenangan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) mengenai jumlah besarnya gaji dan tunjangan bagi Anggota Direksi yang dilimpahkan kepada Dewan Komisaris ditetapkan berdasarkan keputusan Dewan Komisaris. Hal tersebut diatur berdasarkan Pasal 96 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dengan bunyinya sebagai berikut : “Dalam hal kewenangan RUPS dilimpahkan kepada Dewan Komisaris seperti yang dimaksud

pada ayat (2), besarnya gaji dan tunjangan seperti yang dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan keputusan rapat Dewan Komisaris.”

Artinya yang berperan dalam penentuan besarnya gaji dan tunjangan bagi setiap Anggota Direksi secara individu adalah berdasarkan keputusan dari RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham). Namun, apabila keputusan dari RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) tersebut dilimpahkan kepada Dewan Komisaris maka yang menentukan ketetapan jumlah besarnya gaji dan tunjangan bagi Anggota Direksi adalah Dewan Komisaris.

Hal tersebut dapat dibuktikan 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 Bandung Atas nama Bapak Hamdana bulan Desember 2004; bukti berupa *Print Out* Rekening BNI Taplus Cabang Perguruan Tinggi Bandung atas nama Hamdana pada Periode bulan Januari, Juni & Desember 2005; Bukti berupa *Print Out* Rekening BNI Taplus Cabang Perguruan Tinggi Bandung Atas nama Hamdana pada Periode bulan Juni, Juli, Agustus dan Desember 2006; bukti berupa Rekening BNI Taplus Cabang Perguruan Tinggi Bandung Atas Nama Hamdana pada Periode bulan Januari, Februari, Maret, Juni dan Desember 2007; bukti berupa daftar gaji bulan Desember 2004 atas nama Hamdana dan berdasarkan pengakuan Penggugat yang menerima gaji terakhir sebesar Rp 26.636.000,- (Dua Puluh Enam Juta Enam Ratus Tiga Puluh Enam Ribu Rupiah).