

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya melibatkan Tenaga Kerja yang memiliki peran dan kedudukan yang penting. Peningkatan perlindungan terhadap Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar Pekerja/Buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Di beberapa negara, Tenaga Kerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah Tenaga Kerja yang besar pula. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional Tenaga Kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.¹

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹ Eko Sulistiyo, "Tinjauan Hukum Atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Para Pekerja Melawan PT. Dupalindo Perkasa (Putusan PHI Nomor: 53/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SRG)" (Universitas Esa Unggul, 2018), hlm.1.

Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/Buruh merupakan bagian dari Tenaga Kerja yaitu Tenaga Kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Sehingga dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pekerja/Buruh adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

Pemberi kerja memiliki arti yang luas, yaitu orang perseorangan, Pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.²

Pada prinsipnya Pengusaha adalah pihak yang menjalankan Perusahaan baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah Pengusaha adalah orang

² Indonesia, "Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan," Pub. L. No. UU No.13 Tahun 2013, LN No.39 Tahun 2013, TLN No.4279 (2013).

yang melakukan suatu usaha. Istilah yang dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan adalah Majikan yaitu orang atau badan yang mempekerjakan Buruh.

Sebagai pemberi kerja, Pengusaha adalah seorang Majikan dalam hubungannya dengan Pekerja/Buruh. Pada sisi yang lain, Pengusaha yang menjalankan Perusahaan bukan miliknya adalah seorang Pekerja/Buruh dalam hubungannya dengan pemilik Perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Harus dibedakan pula antara Pengusaha dan Perusahaan karena ada Pengusaha yang sekaligus pemilik Perusahaan dan ada yang tidak.

Hubungan kerja yaitu hubungan antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha, terjadi setelah diadakan Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha, Pekerja/Buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada Majikan dengan menerima upah dan Majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah. Hubungan kerja timbul jika ada Pengusaha dan Pekerja/Buruh, setelah terjadi setelah adanya perjanjian dimana Pekerja/Buruh mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah pada pihak Pengusaha yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan memberikan upah. Ciri khas dari hubungan kerja adalah dibawah perintah orang lain dengan menerima upah. Dari hubungan kerja yang timbul antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha tidak berjalan mulus, kadang sering terjadi sengketa atau perselisihan antara keduanya dan penyelesaiannya bisa berakhir di jalur hukum.

Berdasarkan pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
- c. Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dari pengertian hubungan kerja dan Perjanjian Kerja, maka jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum, baru lahir setelah adanya Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha sehingga dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja merupakan dasar dari lahirnya hubungan kerja.³

Dalam studi kasus ini dibahas tentang Pemutusan Hubungan Kerja yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja juga dibagi menjadi dua yaitu Pemutusan Hubungan Kerja secara sukarela dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak sukarela. Pemutusan Hubungan Kerja secara sukarela adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pekerja, Pekerja dapat mengajukan

³ Muchamad Taufiq dan Zainul Hidayat, "Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan," *Jurnal WIGA* 2, no. 2 (2011): 74–87.

pengunduran diri kepada Pengusaha secara tertulis tanpa paksaan/intimidasi dari pihak Pengusaha atau Majikan. Pemutusan Hubungan Kerja secara tidak sukarela Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pengusaha karena akibat dari kesalahan dari pihak pekerja. Dari penjelasan diatas bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan oleh Pengusaha dan dapat juga dilakukan oleh pekerja.

Proses penyelesaian perselisihan atau sengketa Tenaga Kerja dapat dilakukan melalui dua cara yaitu, penyelesaian sengketa Tenaga Kerja melalui pengadilan dan penyelesaian sengketa Tenaga Kerja diluar pengadilan.⁴

Penyelesaian sengketa Tenaga Kerja diluar pengadilan untuk Pemutusan Hubungan Kerja dapat ditempuh dengan jalan:

a. Mediasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak Depnaker, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar Serikat Buruh dalam satu Perusahaan. Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di PHI. Namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat, maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Jika anjuran diterima, kemudian para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial. Di sisi lain, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan

⁴ Indonesia, "Undang-Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," Pub. L. No. UU No.2 Tahun 2004, LN No.6 Tahun 2004. TLN No.4356 (2004).

kepada pihak yang lain melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Konsiliasi

Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.

Dalam pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha diwajibkan membayar Uang Pesangon dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima. Menurut pasal 34 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan disebutkan komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan Uang Pesangon terdiri atas:⁵

- a. Upah pokok; dan
- b. Tunjangan tetap yang diberikan kepada Pekerja/Buruh dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada Pekerja/Buruh secara cuma-cuma, yang apabila catu harus dibayar Pekerja/Buruh dengan subsidi, maka sebagai Upah dianggap selisih antara harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh Pekerja/Buruh.

⁵ Indonesia, "Peraturan Pemerintah Tentang Pengupahan," Pub. L. No. PP No.78 Tahun 2015, LN No.237 Tahun 2015, TLN No.5747 (2015).

Komponen lain yang juga diperhatikan adalah masa kerja dimana akan diperhitungkan dengan rumusan sesuai dengan pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk perhitungan Uang Pesangon serta pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk perhitungan Uang Penghargaan Masa Kerja.

Selain itu diberikan juga sesuai dengan pasal 156 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Uang Penggantian Hak meliputi:

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk Pekerja/Buruh dan keluarganya ke tempat dimana Pekerja/Buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari Uang Pesangon dan/atau Uang Penghargaan Masa Kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja bersama.

Perseroan Terbatas, menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas memberi definisi badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya. Dimana terdapat Organ Perseroan adalah Rapat

Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris.⁶

Dari adanya organ seperti Rapat Umum Pemegang Saham, Dewan Komisaris dan Direksi itulah suatu Perseroan dapat dikatakan bulat sebagai Perseroan, tanpa adanya organ tersebut maka suatu Perseroan tidak dapat dikatakan sebagai Perseroan, dengan kata lain yang disebut Perseroan adalah Organ Perseroan.

Rapat Umum Pemegang Saham adalah Organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan/atau anggaran dasar. Sedangkan Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan 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.

Pasal 105 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyebutkan bahwa anggota Direksi dapat diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya. Keputusan RUPS untuk memberhentikan anggota Direksi dapat dilakukan dengan alasan yang bersangkutan tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai anggota Direksi yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini, antara lain melakukan tindakan yang merugikan Perseroan atau karena alasan lain yang dinilai tepat oleh RUPS.

⁶ Indonesia, "Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas," Pub. L. No. UU No.40 Tahun 2007, LN.106 Tahun 2007, TLN No.4756 (2007).

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.⁷

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi.⁸ Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi.

Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang.

⁷ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm.117.

⁸ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Grasindo, 2005), hlm.219.

Telah menjadi harapan bagi Pekerja/Buruh Perusahaan, jika mendapatkan promosi yang membawa dirinya ke jenjang yang lebih tinggi. Apalagi jika bisa menduduki jabatan di jajaran manajemen Perusahaan, seperti seorang Direktur yang pada umumnya di Indonesia diduduki oleh pemegang saham atau orang-orang kepercayaan mereka.

Status Direksi dalam sebuah Perusahaan tidak dikategorikan sebagai Pekerja/Buruh, melainkan sebagai Pengusaha yang mengurus dan menjalankan Perusahaan, baik Perusahaan milik sendiri maupun milik orang lain sesuai dengan pasal 1 butir 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dengan tegas mengatakan bahwa Direksi adalah Organ Perseroan, yang merupakan satu kesatuan dengan Organ Perseroan lainnya seperti Dewan Komisaris dan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Dari rumusan tersebut maka penafsiran bahwa Direksi merupakan Pekerja/Buruh adalah tidak tepat.

Bila dikaitkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 Angka 4, yang menjelaskan “Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”, maka bila diartikan secara harfiah, Direksi dapat dikatakan sebagai Pekerja/Buruh. Namun ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan ini tidak dapat diartikan tanpa mengindahkan ketentuan

peraturan dalam UU Perseroan Terbatas.⁹

Direksi dan pemilik Perusahaan atau pemegang saham memiliki hubungan yang dibangun berdasarkan prinsip kepercayaan (*fiduciary duties*) dan pemberian amanat (*legal mandatory*). Tidak seperti karyawan dan manajemen Perusahaan yang bersifat subordinasi, Direksi dan pemegang saham sama-sama membangun koordinasi atau *partnership* yang setara dan saling berhubungan.

Dengan demikian terdapat benang merah yang memisahkan Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Direktur/Direksi yang merupakan organ Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja dalam peraturan perundang-undangan diberikan definisi yaitu dalam ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja selama ini paling banyak terjadi karena tindakan yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya.

Dalam literatur Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu:¹⁰

⁹ Haryo Budi Wibowo, *Aspek Hukum Perseroan Terbatas Dalam Praktek* (Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2014), hlm.204.

¹⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Revisi (Depok: Rajawali Pers, 2019), hlm.177.

1. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Majikan/Pengusaha. Dapat dilakukan karena Pekerja/Buruh melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran, perubahan status atau keadaan di dalam Perusahaan.
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja/Buruh. Misalnya permohonan Pekerja/Buruh karena pihak Pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada Pekerja/Buruh.
3. Hubungan kerja putus demi hukum. Misalnya Pekerja/Buruh masih dalam masa percobaan kerja seperti yang dipersyaratkan, mengundurkan diri atas kemauan sendiri, berakhirnya Perjanjian Kerja, mencapai usia pensiun, atau Pekerja/Buruh meninggal dunia.
4. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Karena pada hakikatnya Direksi bukan karyawan, maka seorang karyawan yang kemudian diangkat menjadi Direksi haruslah mengundurkan diri sebagai karyawan Perseroan.¹¹ Dalam kasus putusan Peninjauan Kembali Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016, karyawan tidak pernah mengundurkan diri atau terjadi Pemutusan Hubungan Kerja dan Pengusaha tidak pernah juga membayarkan Uang Pesangon dan atau Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima sebagaimana yang diamanatkan dalam pasal 156 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

¹¹ Wibowo, *Aspek Hukum Perseroan Terbatas Dalam Praktek*, hlm.205.

tentang Ketenagakerjaan.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dapat langsung dimintakan Kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan Kasasi. Pengaturan tersebut untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah.

Penelitian ini memiliki arti penting, terutama bagi para Pekerja/Buruh yang telah bekerja dan meniti karir sampai dengan pengangkatan dirinya menjadi salah satu Direksi Perusahaan tanpa diakhiri terlebih dahulu atau pelepasan statusnya sebagai Pekerja serta mendapatkan hak-haknya. Tidak ada istilah penggantian kompensasi pesangon atau penghargaan masa kerja bagi seorang Direktur Perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Direktur Perseroan Yang Dahulu Berstatus Sebagai Pekerja Pada Perseroan Yang Sama (Studi Kasus Putusan Nomor 69/PK/Pdt.Sus-PHI/2016)”

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka terdapat

beberapa pokok permasalahan yang dirumuskan, yaitu:

1. Apakah Peninjauan Kembali berdasarkan putusan Peninjauan Kembali Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016 telah sesuai dengan proses penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial? dan
2. Apakah jumlah pesangon yang ditetapkan dalam amar putusan Peninjauan Kembali Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016 telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah diatas dapat ditemukan 2 (dua) tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Peninjauan Kembali berdasarkan putusan Peninjauan Kembali Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016 telah sesuai dengan proses penyelesaian perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; dan
2. Untuk mengetahui apakah jumlah pesangon yang ditetapkan dalam amar putusan Peninjauan Kembali Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016 telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi sebagai masukan yang bermanfaat untuk memecahkan masalah yang timbul berkaitan dengan objek yang di teliti.
- b. Untuk memberikan sumbangan pikiran yang berguna bagi kalangan umum atau masyarakat untuk dapat mengerti tentang penyelesaian sengketa pada Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Manfaat Teoritis

- a. Manfaat yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberi masukan dalam kepustakaan ilmu pengetahuan dibidang hukum, khususnya mengenai bidang hukum ketenagakerjaan dan Perseroan Terbatas secara umum maupun Pemutusan Hubungan Kerja di dalam hukum ketenagakerjaan dan diharapkan agar para pembaca yang membaca penelitian ini dapat mengetahui bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja terhadap karyawan yang diangkat menjadi salah satu Direktur Perusahaan terutama untuk sengketa yang diakibatkan oleh ketidakjelasan pelaku usaha dalam mengakhiri hubungan kerja dengan Pekerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Perseroan Terbatas.
- b. Penelitian ini terkait dengan bidang ilmu hukum ketenagakerjaan dan diharapkan dapat berkontribusi kepada masyarakat selaku Pekerja khususnya Pekerja yang diangkat menjadi salah satu Direktur

Perusahaan, sehingga Perusahaan dapat mengambil tindakan yang seharusnya untuk menyelesaikan Pemutusan Hubungan Kerja serta tidak mengabaikan hak-hak Pekerja sebelum pengangkatan menjadi anggota Direksi.

E. Definisi Operasional

1. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
2. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah sebagai berikut:
 - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, 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. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
 6. Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.
 7. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran Hubungan Kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha.
 8. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan Pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.
 9. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran Hubungan Kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
 10. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh,

dan untuk Pekerja/Buruh baik di Perusahaan maupun di luar Perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan Pekerja/Buruh serta meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh dan keluarganya.

11. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.
12. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
13. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.
14. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan

Kerja atau perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

15. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan.
16. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.
17. Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya.
18. Organ Perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris.
19. Rapat Umum Pemegang Saham, yang selanjutnya disebut RUPS, adalah Organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam

Undang-Undang ini dan/atau anggaran dasar.

20. Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan 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.
21. Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.
22. Peninjauan Kembali adalah upaya hukum atas putusan Pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap yang dilakukan oleh Mahkamah Agung yang memutus pada tingkat pertama dan terakhir.

F. Metode Penelitian

Penelitian akan senantiasa bermula dari rasa ingin tahu (*niewgierigheid*) untuk menemukan jawaban terhadap suatu permasalahan aktual yang dihadapi. Jika jawaban terhadap suatu permasalahan telah diketahui, maka tidak perlu lagi diadakan penelitian.¹²

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pendekatan normatif, yakni bagaimana hukum didayagunakan sebagai instrumen mewujudkan teori atau asas kausalitas dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Perusahaan dan

¹² Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris* (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 123.

Pekerja/Buruh.

Dengan menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*), penulis melakukan kajian terhadap kasus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terkait hak-hak Pekerja yang seharusnya diperoleh (Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak) yang berkaitan dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap. Dalam hal ini adalah putusan Peninjauan Kembali Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016.

2. Tipe Penelitian

Tipe Penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif analitis yaitu menggambarkan dan menjelaskan serta menganalisa mengenai kasus perkara nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016.

3. Sumber Bahan Hukum

Sumber dan jenis data dalam penelitian ini yaitu bersumber dari data sekunder, yaitu berdasarkan bahan-bahan pustaka terkait Pemutusan Hubungan Kerja dan Organ Perseroan. Selain itu sumber data juga didapat dari putusan Peninjauan Kembali Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016.

Terkait sumber dan jenis data dapat dibagi menjadi beberapa bahan hukum, yaitu:

a. Bahan hukum primer

Bahan Hukum Primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif artinya mempunyai otoritas. Bahan-bahan hukum primer terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah

dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.¹³

Dalam penelitian ini, bahan hukum primer yang digunakan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas serta undang-undang terkait serta putusan Peninjauan Kembali Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016.

b. Bahan hukum sekunder

Bahan Hukum Sekunder berupa semua publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.¹⁴

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus.

4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Untuk memecahkan suatu isu hukum, peneliti harus menelusuri sekian banyak berbagai produk peraturan perundang-undangan. Yang dilakukan oleh penulis adalah mencari peraturan perundang-undangan mengenai atau yang berkaitan dengan isu tersebut. Perundang-undangan dalam hal ini meliputi baik yang berupa *legislation* maupun *regulation* bahkan juga

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Jakarta: Kencana, 2016), hlm.133.

¹⁴ *Ibid.*, hlm.181.

delegated legislation dan *delegated regulation*.¹⁵

5. Pengolahan Data Analisis Bahan Hukum

Analisis data yang dilakukan oleh penulis dalam skripsi ini menggunakan analisis secara kualitatif dengan cara melakukan analisis terhadap peraturan perundang-undangan terkait yang mengatur mengenai Pemutusan Hubungan Kerja.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, tidak termasuk kata pengantar, daftar pustaka, dan maupun lampiran, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan berisi uraian tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, definisi operasional, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN UMUM KETENAGAKERJAAN DAN PERSEROAN TERBATAS

Bab ini penulis akan menguraikan dengan jelas mengenai pengertian ketenagakerjaan, pihak-pihak dalam ketenagakerjaan, Hubungan Kerja, Perjanjian Kerja, hak dan kewajiban para pihak dalam Perjanjian Kerja, pengertian Perseroan Terbatas, Organ Perseroan Terbatas, fungsi dan wewenang Organ Perseroan Terbatas secara menyeluruh sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

¹⁵ *Ibid.*, hlm.237.

BAB III TINJAUAN KHUSUS MENGENAI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Bab ini penulis akan menguraikan lebih jelas mengenai pengertian Pemutusan Hubungan Kerja, jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja, alasan Pemutusan Hubungan Kerja, status Direksi yang di tinjau lebih lanjut menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

BAB IV URAIAN ANALISA (STUDI KASUS PUTUSAN PENINJAUAN KEMBALI NOMOR 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016)

Bab ini berisikan mengenai uraian kasus posisi, analisis kasus posisi Peninjauan Kembali dalam Hukum Ketenagakerjaan dan analisis Uang Pesangon Pekerja yang diangkat menjadi Direksi berdasarkan amar putusan Peninjauan Kembali Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan penulis berdasarkan pembahasan permasalahan yang timbul dari objek yang di teliti oleh peneliti, dan berisi saran-saran.