



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

**P U T U S A N**

**Nomor 33/Pdt.Sus-Phi/2022/PN.Ptk.**

## **DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA**

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak, yang memeriksa dan memutus perkara-perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama, telah menjatuhkan putusan sebagai berikut dalam perkara gugatan antara:

**Tn. GUNAWAN**, Umur / Tempat & Tgl. Lahir, 58 Tahun / Padang Tikar, 27 Maret 1964, Laki-laki, Pekerjaan Karyawan Swasta, Agama Budha, Alamat Jl. P.H. Husin 2, Gang Cendana No. 2, RT/RW. 003/001, Kelurahan Bangka Belitung Darat, Kecamatan Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat;

Dalam hal ini diwakili oleh Martinus Yestri Pobas, S.H.M.H. dan Setiadi Tjandra, S.H., kesemuanya kewarganegaraan Indonesia, Pekerjaan Advokat dan Penasihat Hukum pada Law Firm LEU POBAS & Partners *Advocates & Legal Consultant*, beralamat di Jalan Parit Haji Husein – Jl. Cahaya Baru Komp. Green Land Paris No. C.6, Lt. 3, E Kota Pontianak; yang bertindak baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama menjalankan kepentingan Pemberi Kuasa. berdasarkan surat kuasa khusus *Nomor : 66/K.Pdt.G-PHI/X/2022* tertanggal 17 Oktober 2022, selanjutnya disebut -----

**PENGGUGAT;**

L a w a n

**PT. BPR PERDANA LINTAS KHATULISTIWA**, Beralamat di Jalan Tanjungpura No.238 A, Kota Pontianak.

Dalam hal ini diwakili oleh Advokat atau Pengacara dan Penasehat (*konsultan*) Hukum yang *tergabung* dalam team kuasa hukum dan *rekan* or *associates* pada kantor Advocate and Law (*Consultation*) Office. FAHRIZAL & PARTNERS, berdasarkan Surat Kuasa Khusus Nomor: 023.1/SKK.PHI/JFL&FLF/Corp./Ptk/Kal-Bar/XI/2022/ pada hari Rabu tanggal 23 November 2022, selanjutnya disebut sebagai ----- **TERGUGAT;**

Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak tersebut;  
Setelah membaca berkas perkara beserta surat-surat yang bersangkutan;  
Setelah mendengar para pihak yang berperkara;

Halaman 1 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-Phi/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Setelah memperhatikan bukti-bukti yang diajukan kedua belah pihak;

## TENTANG DUDUKNYA PERKARA

Menimbang, bahwa Penggugat dengan surat gugatan tertanggal 16 November 2022 yang dilampiri anjuran atau risalah penyelesaian, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada tanggal 17 November 2022 dalam Register Nomor 33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Ptk, mengemukakan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Penggugat mulai bekerja di **PT. BPR PERDANA LINTAS KHATULISTIWA** (Tergugat) sejak bulan Desember 2003 dan berakhir sampai dengan tanggal 04 Agustus 2022;
2. Bahwa Penggugat adalah merupakan pekerja murni yang menjabat sebagai Direktur mulai tanggal 14 Desember 2006 sampai dengan tanggal 14 Januari 2013 dan sejak tanggal 15 Januari 2013 diangkat langsung sebagai Direktur Utama, tanpa ada jeda waktu dan tanpa diberhentikan terlebih dahulu langsung dipercaya sebagai Direktur Utama. Bahwa Penggugat menduduki posisi Direksi, diangkat dari seseorang yang dulunya merupakan karyawan dan selama bekerja pada Tergugat, Penggugat bekerja secara terus menerus dan tidak pernah terputus atau tidak pernah berhenti;
3. Bahwa adapun jabatan terakhir Penggugat adalah sebagai Direktur Utama, dengan gaji per bulan sebesar sebesar Rp.32.850.000,00(*tiga puluh dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah*);
4. Bahwa pada tanggal 04 Agustus 2022 Penggugat diberhentikan oleh Tergugat dengan alasan telah memasuki masa Pensiun.
5. Bahwa atas pemberhentian Penggugat sebagai Pekerja pada **PT. BPR PERDANA LINTAS KHATULISTIWA**, yang beralamat di Jalan Tanjungpura No.238 A, Kota Pontianak, Tergugat tidak mau membayarkan Pesangon Pensiun, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak kepada Penggugat, Tergugat hanya mau memberikan yang tali asih sebesar Rp.260.000.000;-
6. Bahwa Penggugat tidak menerima / keberatan dengan penawaran uang tali asih yang diberikan Tergugat dengan alasan karena tidak sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada pasal 56 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Halaman 2 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

7. Bahwa atas permasalahan tersebut Penggugat dan Tergugat telah melakukan perundingan secara Bipartit tanggal 15 Agustus 2022, sebagaimana yang tertuang dalam risalah perundingan tertanggal 15 Agustus 2022, (Pasal 3 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial) namun dalam perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan dan Tergugat tidak mau membubuhkan tanda tangan dalam Risalah Perundingan Bipartit;
8. Bahwa setelah dilakukan perundingan bipartit antara Penggugat dengan Tergugat tertanggal 15 Agustus 2022 namun demikian tidak tercapai kesepakatan dan Tergugat tidak mau membubuhkan tanda tangan dalam Risalah Perundingan Bipartit maka selanjutnya pada tanggal 25 Agustus 2022 Penggugat mengajukan Permohonan untuk dilakukan Perundingan Tripartit kepada Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu satu Pintu, Kota Pontianak.
9. Bahwa atas Permohonan untuk dilakukan Perundingan Tripartit kepada Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu satu Pintu, Kota Pontianak, selanjutnya pada tanggal 6 September 2022 Penggugat mendapat undangan Mediasi dengan Tergugat, Adapun mediasi dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu satu Pintu, Kota Pontianak pada tanggal 8 September 2022.
10. Bahwa setelah dilakukan Mediasi antara Penggugat dengan Tergugat yang dilaksanakan pada tanggal 8 September 2022 yang difasilitasi oleh Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu satu Pintu, Kota Pontianak, namun dalam perundingan tersebut tidak tercapai kesepakatan hal ini sebagaimana tertuang dalam Risalah Mediasi tertanggal 23 September 2022.
11. Bahwa setelah dilakukan upaya penyelesaian melalui perundingan Tripartit melalui Kepala Dinas Penanaman Modal, Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu satu Pintu, Kota Pontianak namun tetap tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan maka Mediator mengeluarkan anjuran Nomor 567/1542/DPMTKPTSP.4 tertanggal 23 September 2022 dan oleh karenanya berdasarkan hukum bagi Penggugat untuk mengajukan perselisihan pemutusan hubungan kerja karena pensiun terhadap Tergugat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak.
12. Bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja menjelaskan dan mengklasifikasikan lebih lanjut besaran UP, UPMK dan UPH sebagai berikut :

Halaman 3 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

*Pasal 56; Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh karena alasan Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun maka Pekerja/Buruh berhak atas:*

- a. uang pesangon sebesar 1,75 (satu koma tujuh puluh lima) kali ketentuan Pasal 40 ayat (2);
- b. uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 40 ayat (3); dan
- c. uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 40 ayat (4).

13. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 56 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja maka Hak-hak yang wajib diterima Penggugat dari Tergugat adalah sebagai berikut :

### **Masa Kerja :**

01 Desember 2003 sampai dengan 04 Agustus 2022

18 Tahun 9 Bulan Masa Kerja.

### **Upah :**

Gaji Pokok	: Rp.22.250.000;-
Tunjangan Jabatan	: Rp. 8.500.000;-
Tunjangan UMT	: Rp. 600.000;-
Tunjangan Pulsa	: Rp. 750.000;-
Tunjangan Kendaraan	: Rp. 750.000;-
Total	: Rp.32.850.000;-

### **Penghitungan Pembayaran:**

1. Uang Pesangon :

$$- (1,75 \times 9) \times \text{Rp.}32.850.000;- \quad = \text{Rp.}517.387.500;-$$

2. Uang Penghargaan :

$$- 7 \times \text{Rp.}32.850.000;- \quad = \text{Rp.}229.950.000;-$$

3. Uang Penggantian Hak Cuti :

Halaman 4 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

- 7/21 x Rp.32.850.000;- = Rp.10.950.000;-

Jadi Total Hak Pekerja Pensiun (tn. GUNAWAN) adalah sebesar Rp. 758.287.500;-

Terbilang (*tujuh ratus lima puluh delapan juta dua ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah*)

Maka berdasarkan uraian-uraian di atas, dengan ini Penggugat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pontianak Cq. Majelis Hakim Yang Terhormat untuk berkenan memutuskan perkara ini dengan amar sebagai berikut:

## PRIMAIR:

### DALAM POKOK PERKARA:

1. Mengabulkan Gugatan Penggugat untuk seluruhnya;
2. Menyatakan berakhirnya hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat dikarenakan Penggugat telah memasuki masa Pensiun.
3. Menghukum Tergugat untuk membayar Hak Pensiun Penggugat dengan perincian sebagai berikut :

### Masa Kerja :

01 Desember 2003 sampai dengan 04 Agustus 2022

18 Tahun 9 Bulan Masa Kerja.

### Upah :

Gaji Pokok : Rp.22.250.000;-

Tunjangan Jabatan : Rp. 8.500.000;-

Tunjangan UMT : Rp. 600.000;-

Tunjangan Pulsa : Rp. 750.000;-

Tunjangan Kendaraan : Rp. 750.000;-

Total : Rp.32.850.000;-

### Penghitungan Pembayaran:

1. Uang Pesangon :  
-  $(1,75 \times 9) \times \text{Rp.32.850.000;-}$  = Rp.517.387.500;-
2. Uang Penghargaan :  
-  $7 \times \text{Rp.32.850.000;-}$  = Rp.229.950.000;-
3. Uang Penggantian Hak Cuti :  
-  $7/21 \times \text{Rp.32.850.000;-}$  = Rp.10.950.000;-

Halaman 5 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Jadi Total Hak Pekerja Pensiun (tn. GUNAWAN/PENGGUGAT) adalah sebesar Rp. 758.287.500,-

Terbilang (*tujuh ratus lima puluh delapan juta dua ratus delapan puluh tujuh ribu lima ratus rupiah*)

4. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara;

## **SUBSIDAIR:**

Apabila Majelis Hakim berpendapat lain, mohon putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).

Menimbang, bahwa pada hari persidangan yang telah ditentukan, Penggugat dan Tergugat masing-masing telah hadir menghadap kuasanya;

Menimbang, bahwa atas kehadiran para pihak, Majelis Hakim kemudian telah mengupayakan perdamaian diantara para pihak namun tidak berhasil sehingga persidangan dilanjutkan dengan pembacaan surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap gugatan tersebut Tergugat mengajukan jawaban pada pokoknya sebagai berikut:

## **DALAM EKSEPSI:**

1. Bahwa, Tergugat menolak seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya terkecuali hal-hal yang secara nyata, tegas, diakui dan dibenarkan;

## **Gugatan Penggugat Kabur (Exceptio Obscur Libel):**

### **1. Gugatan Kabur (Exceptio Obscur Libel)**

Bahwa gugatan Penggugat tidak jelas dasar hukum dalil gugatan. Bahwa posita atau fundamentum petendi, tidak menjelaskan dasar hukum gugatan (*rechts grond*) dan kejadian atau peristiwa yang mendasari gugatan. Gugatan tidak menjelaskan dasar fakta (*fetelijke grond*) sehingga tidak memenuhi syarat formil;

Dengan demikian gugatan Penggugat dianggap tidak jelas dan tidak tertentu. (*eenduidelijke en bepaalde conclusie*).

Halaman 6 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa Penggugat hanya menjelaskan Posisi dan Jabatan Penggugat adalah sebagai Direktur dan Direktur Utama sampai tanggal 04 Agustus 2022, dan perhitungan Gaji Penggugat sampai akhir masa jabatan tanggal 04 Agustus 2022 sebesar Rp. 32.850.000,-

Bahwa yang menjadi dasar penentuan peran dan definisi direktur menurut kacamata hukum, Jika dikaitkan dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia, istilah 'direktur' yang merujuk pada pimpinan perusahaan sebenarnya tidak lagi digunakan. Istilah yang lebih dikenal untuk posisi tersebut adalah 'Direksi', seperti yang dicantumkan dalam **UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT)**.

Direksi diangkat dan diberikan wewenang untuk memimpin perusahaan oleh pemegang saham melalui RUPS. Dalam Perseroan Terbatas, posisi Direksi dapat diisi oleh satu orang atau lebih. **RUPS** juga memiliki hak untuk memberikan persyaratan khusus atau tambahan yang disesuaikan dengan kepentingan dan kebutuhan perusahaan.

Seluruh proses rekrutmen Direksi beserta anggotanya juga diatur dan dibawah secara langsung oleh RUPS, dari proses pencalonan, pengangkatan, penggantian, hingga pemberhentian.

Status Direksi dalam sebuah perusahaan telah diatur dalam **UU No. 14 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK)**. Menurut undang-undang ini, Direksi tidak dikategorikan sebagai pekerja atau karyawan, melainkan sebagai pengusaha yang mengurus dan menjalankan perusahaan, baik perusahaan milik sendiri maupun milik orang lain. Hal ini merupakan simpulan dari isi **UUK Pasal 1 ayat (5)** yang menguraikan tentang pengertian dan peran pengusaha.

Lebih lanjut, status Direksi juga diatur dalam UU No. 40 Tahun 2007 Pasal 94 ayat (1) serta Pasal 92 ayat (1) dan (2). Berdasarkan penjelasan yang diuraikan dalam pasal-pasal tersebut, Direksi adalah posisi pimpinan yang ditentukan dan diangkat dalam proses Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Bahwa dalam hal ini perusahaan/Tergugat PT. BPR PERINTIS berbentuk Perseroan Terbatas ("PT") dan jabatan direktur/direktur utama yang

Halaman 7 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Penggugat sebutkan merupakan direksi yang diatur dalam **Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (“UU PT”)**, Berdasarkan ketentuan **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”)** sebagaimana telah diubah dengan **Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (“UU Cipta Kerja”)**, direksi bukan dikategorikan sebagai pekerja, tetapi sebagai **Pengusaha**.

Bahwa hal tersebut berdasarkan ketentuan **Pasal 1 angka 3 dan 5 UU Ketenagakerjaan**, yang membedakan pengertian pekerja dan pengusaha sebagai berikut:

### **Pasal 1 angka 3**

*Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.*

### **Pasal 1 angka 5**

*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.*

Menurut ketentuan pasal di atas direksi **tidak dikategorikan sebagai pekerja atau karyawan**, melainkan sebagai **pengusaha yang mengurus dan menjalankan perusahaan**, baik perusahaan milik sendiri maupun milik orang lain. Selain itu, direksi dalam UU PT disebutkan sebagai salah satu organ PT.

Sehingga **Gugatan Penggugat Kabur dan atau Tidak Jelas (Obscuure Libel)**

2. **Bahwa didalam gugatan Isi Posita dan Petitum gugatan tidak jelas dan atau rinci,**

Halaman 8 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Bahwa didalam Gugatan Penggugat, Penggugat tidak menjelaskan awal mulanya Penggugat menjabat sebagai karyawan dibidang/posisi apa, dan sejak kapan mulai masuk dan bekerja di Perusahaan/Tergugat, Bahwa Penggugat hanya menjelaskan Penggugat bekerja 2006-2013 menjabat sebagai Direktur dan 2013-2022 menjabat sebagai Direktur Utama, sehingga Penggugat mengambil kesimpulan mengenai gaji sebagai Direktur Utama terakhir menjabat tanggal 04 Agustus 2022 sebesar Rp. 32.850.000,-

Bahwa, Penggugat juga menyatakan hitung-hitungan tersebut tanpa dasar dan tidak jelas oleh Penggugat dihitung dari tahun 2006 – 2022, sedangkan awal mulanya Penggugat bekerja sebagai karyawan dan menjabat sebagai Direktur dan terakhir sebagai Direktur Utama, sudah jelas perbedaan gaji Karyawan, Direktur atau Direktur Utama tetapi Penggugat menggunakan gaji pada saat menjabat Direktur Utama sebesar Rp. 32.850.000,- sejak 2006 sedangkan tahun 2006 Penggugat menjabat sebagai Direktur saja, sebelum 2006 Penggugat menjabat sebagai Karyawan, apakah dibenarkan dan patut Penggugat meminta hak berupa pesanggon dihitung dengan gaji perbulan saat menjabat Direktur Utama?

## Sehingga *Gugatan Penggugat Kabur dan atau Tidak Jelas (Obscuure Libel)*

Bahwa dengan berdasarkan segala fakta sebagaimana telah diuraikan tersebut di atas, maka sehubungan dengan Eksepsi kami tersebut, kami mohon kepada Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara aquo untuk memberikan putus dengan amar putusan sebagai berikut :

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara menurut hukum.

## DALAM POKOK PERKARA:

1. Bahwa, dalil-dalil yang disampaikan dalam eksepsi mohon dianggap dipergunakan kembali dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam pokok perkara ini;

Halaman 9 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

2. Bahwa, Penggugat menolak seluruh dalil-dalil yang dikemukakan oleh Penggugat dalam gugatannya terkecuali hal-hal yang secara nyata, tegas, diakui dan dibenarkan;
3. Bahwa terhadap point 2 didalam gugatan Penggugat tidak menjelaskan secara rinci sejak kapan Penggugat bekerja di Perusahaan/Tergugat sedangkan Penggugat menjelaskan awal Penggugat sebagai Pekerja murni yang menjabat sebagai Direktur mulai tanggal 14 desember 2016 sampai dengan 14 januari 2013 dan dilanjutkan menjabat sebagai Direktur Utama sejak 15 Desember 2013 hingga diberhentikan tetapi tiba-tiba Penggugat menjelaskan Penggugat diangkat dari seorang yang dulunya merupakan Karyawan yang bekerja pada Tergugat, sehingga tidak jelas sebenarnya Proses karier jabatan Penggugat bekerja di Perusahaan/Tergugat BPR PERINTIS.
4. Bahwa terhadap Point 5 dan 6 Posita gugatan Penggugat, Penggugat menjelaskan bahwa Tergugat tidak mau membayarkan Pesangon kepada Penggugat,

Bahwa selanjutnya berkaitan dengan pemberhentian anggota direksi, *Yahya Harahap* dalam bukunya *Hukum Perseroan Terbatas (hal. 416)* menjelaskan tentang pemberhentian direksi, yaitu pemberhentian langsung yang diatur dalam Pasal 105 UU PT, Yang berwenang memberhentikan direksi secara langsung adalah RUPS, bahwa anggota direksi dapat diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya. Alasan tersebut misalnya yang bersangkutan tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai anggota direksi menurut UU PT, antara lain melakukan tindakan yang merugikan PT atau karena alasan lain yang dinilai tepat oleh RUPS.

Pasal 105 ayat (2) dan (3) UU PT mengatur bahwa dalam pemberhentiannya, direksi diberikan hak untuk membela diri:

### **Pasal 105 ayat (2)**

Keputusan untuk memberhentikan anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diambil setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam RUPS.

### **Pasal 105 ayat (3)**

Dalam hal keputusan untuk memberhentikan anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan keputusan di luar RUPS sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91, anggota

Halaman 10 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Direksi yang bersangkutan diberi tahu terlebih dahulu tentang rencana pemberhentian dan diberikan kesempatan untuk membela diri sebelum diambil keputusan pemberhentian.

Bahwa sejak tahun 2020-2022 (selama 2 tahun) Tergugat mengalami Kerugian atas kepemimpinan Penggugat (*akan tergugat lampirkan neraca perhitungan kerugian sebagai bukti surat*), sehingga alasan Tergugat melalui RUPS dan tertuang dalam akta menyatakan Penggugat "diberhentikan Dengan Hormat", bukan memasuki Masa Pensiun.

Bahwa Perhitungan pesangon bagi direksi yang telah diberhentikan menjadi pembahasan yang harus didasari sejumlah pertimbangan dan kebijakan terkait. Jika merujuk pada status direksi yang bukan merupakan karyawan perusahaan, pesangon, uang penghargaan masa kerja, **dan uang penggantian hak menjadi tidak wajib diberikan ketika direksi tersebut diberhentikan.**

Bahwa mengenai pemberian pesangon bagi direksi yang diberhentikan, **Pasal 96 UU PT** telah mengatur jika besarnya gaji dan tunjangan bagi anggota direksi ditetapkan berdasarkan RUPS. Selain itu, hak-hak tersebut juga dapat diatur dalam anggaran dasar perusahaan sebagaimana yang telah kami jelaskan. Oleh karena itu, pengaturan dan besaran pesangon maupun tunjangan yang diberikan kepada anggota direksi bisa berbeda-beda, sesuai dengan kebijakan anggaran dasar PT, ketetapan yang ditentukan oleh RUPS, dan/atau hasil rapat dewan komisaris.

Bahwa alasan Penggugat yang menyatakan Tergugat tidak mau membayar uang Pesangon kepada Penggugat tidaklah benar, akan tetapi didalam keputusan RUPS Tergugat memberikan uang tanda terima kasih atas selama Penggugat bekerja kepada Tergugat sehingga Tergugat memberikan Tali Asih sebesar Rp. 260.000.000,- kepada Penggugat tetapi ditolak oleh Penggugat.

5. Bahwa terhadap Point nomor 12 dalam gugatannya Penggugat menjelaskan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, Bahwa mengenai hal tersebut Penggugat bukanlah Seorang Buruh/Pekerja sesuai dengan Dalil dalam Gugatan Penggugat bahwa Penggugat adalah seorang yang menjabat sebagai Direktur Utama yang termasuk didalam organ perusahaan yang sesuai dengan seorang anggota Direksi yang bekerja dalam *hubungan*

Halaman 11 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

*hukum korporasi* (berdasarkan *anggaran dasar*, *article of incorporation*) tunduk pada UU Perseroan Terbatas yang menjadi dasar penentuan peran dan definisi direktur menurut kacamata hukum, Jika dikaitkan dengan undang-undang yang berlaku di Indonesia, istilah 'direktur' yang merujuk pada pimpinan perusahaan sebenarnya tidak lagi digunakan. Istilah yang lebih dikenal untuk posisi tersebut adalah 'Direksi', seperti yang dicantumkan dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT).

Direksi diangkat dan diberikan wewenang untuk memimpin perusahaan oleh pemegang saham melalui RUPS, RUPS juga memiliki hak untuk memberikan persyaratan khusus atau tambahan yang disesuaikan dengan kepentingan dan kebutuhan perusahaan.

Status Direksi dalam sebuah perusahaan telah diatur dalam UU No. 14 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Menurut undang-undang ini, Direksi tidak dikategorikan sebagai pekerja atau karyawan, melainkan sebagai pengusaha yang mengurus dan menjalankan perusahaan, baik perusahaan milik sendiri maupun milik orang lain. Hal ini merupakan simpulan dari isi UUK Pasal 1 ayat (5) yang menguraikan tentang pengertian dan peran pengusaha. Lebih lanjut, status Direksi juga diatur dalam UU No. 40 Tahun 2007 Pasal 94 ayat (1) serta Pasal 92 ayat (1) dan (2). Berdasarkan penjelasan yang diuraikan dalam pasal-pasal tersebut, Direksi adalah posisi pimpinan yang ditentukan dan diangkat dalam proses Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

Bahwa dalam hal ini perusahaan/Tergugat PT. BPR PERINTIS berbentuk Perseroan Terbatas ("PT") dan jabatan direktur/direktur utama yang Penggugat sebutkan merupakan direksi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas ("UU PT"), Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU Ketenagakerjaan") sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ("UU Cipta Kerja"), direksi bukan dikategorikan sebagai pekerja, tetapi sebagai **Pengusaha**.

Bahwa, Penggugat juga menyatakan hitung-hitungan tersebut tanpa dasar dan tidak jelas oleh Penggugat dihitung dari tahun 2006 – 2022, sedangkan awal mulanya Penggugat bekerja sebagai karyawan dan menjabat sebagai Direktur dan terakhir sebagai Direktur Utama, sudah jelas perbedaan gaji Karyawan,

Halaman 12 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Direktur atau Direktur Utama tetapi Penggugat menggunakan gaji pada saat menjabat Direktur Utama sebesar Rp. 32.850.000,- sejak 2006 sedangkan tahun 2006 Penggugat menjabat sebagai Direktur saja, sebelum 2006 Penggugat menjabat sebagai Karyawan, apakah dibenarkan dan patut Penggugat meminta hak berupa pesanggon dihitung dengan gaji perbulan saat menjabat Direktur Utama?

Bahwa sudah jelas dan terang Penggugat tidaklah berhak atas hak pekerja pensiun yang diminta oleh Penggugat didalam Posita dan Petitumnya sebesar Rp. 758.287.500,- kepada Tergugat, dikarenakan keputusan mengenai hak-hak Penggugat diputuskan oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) yang dimana Penggugat juga memiliki saham di Perusahaan BPR PERINTIS/ Tergugat.

Untuk itu, kami berharap kepada pengadilan melalui Majelis Hakim Yang Mulia yang memeriksa dan mengadili kembali perkara ini sebagai "**gerbang terakhir**" penegakan hukum dapat menciptakan dan mewujudkan keadilan serta penerapan hukum yang benar serta kembali "**meluruskan**" sesuatu yang sudah salah kaprah dari awal untuk kembali dibenahi dan ditempatkan pada posisinya masing-masing secara patut dan pada tempatnya;

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas, maka kami mohon kepada Majelis Hakim Yang Memeriksa dan Mengadili perkara ini berkenan memutuskan dengan amar putusan, sebagai berikut:

## **DALAM EKSEPSI:**

1. Menerima dan mengabulkan Eksepsi TERGUGAT untuk seluruhnya;
2. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Onvankelijk Verklaard*);
3. Menghukum Penggugat untuk membayar biaya perkara menurut hukum.

## **DALAM POKOK PERKARA:**

1. Menolak Gugatan Penggugat untuk seluruhnya atau setidaknya tidaknya menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijk Verklaard*);

Halaman 13 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2. Menyatakan bahwa Penggugat bekerja sebagai Karyawan bagian Accounting sejak Desember 2003 sampai Desember 2006;
3. Menyatakan bahwa Penggugat bekerja sebagai Karyawan bagian Accounting sejak Desember 2003 sampai Desember 2006 pada Tergugat dengan Upah/gaji Pokok terakhir Desember 2006 sebesar Rp. 1.600.000,- (*satu juta enam ratus rubu rupiah*);
4. Menghukum Penggugat untuk membayar seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini;

## **Atau:**

Apabila Majelis Hakim Yang Memeriksa dan mengadili Perkara ini berpendapat lain, mohon Putusan yang sebaik-baiknya (*naar goede justitie recht doen*) atau Putusan yang Adil dan Patut Menurut Hukum (*ex aequo et bono*);

Menimbang, bahwa untuk membuktikan kebenaran dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan alat bukti surat berupa:

1. Fotokopi surat Anjuran Nomor : 567/1542/ DPMTKPTSP.4, tanggal 23 September 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-1;
2. Fotokopi surat Risalah Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak, tanggal 23 September 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-2;
3. Fotokopi Surat Panggilan Pertama dari Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak tanggal 6 September 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-3;
4. Fotokopi surat Permohonan untuk dilakukan Perundingan Tripartit tanggal 25 Agustus 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-4;
5. Fotokopi surat Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Bipartit tanggal 15 Agustus 2022, selanjutnya diberi tanda bukti P-5;
6. Fotokopi surat Keterangan No.051/PLK-PON/PS/VII/17 tanggal 17 Juli 2017, selanjutnya diberi tanda bukti P-6;
7. Fotokopi Surat Keterangan No.017/PLK-PON/PS/III/08 tanggal 01 April 2008, selanjutnya diberi tanda bukti P-7;

Halaman 14 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

8. Fotokopi Surat Konfirmasi Kerja No.016/PLK/PON/XI/2003 tanggal 4 November 2003, selanjutnya diberi tanda bukti P-8;
9. Fotokopi surat Konfirmasi Penambahan Tunjangan Saudara No.058/PLK-PON/PS/XI/2019 tanggal 26 November 2019, selanjutnya diberi tanda bukti P-9;
10. Fotokopi surat Konfirmasi Kenaikan Gaji dan Tunjangan Saudara No.005/PLK-PON/PS/II/2018 tanggal 24 Januari 2018, selanjutnya diberi tanda bukti P-10;
11. Fotokopi surat Konfirmasi Kenaikan Gaji dan Tunjangan Saudara No.003/PLK-PON/PS/II/2017 tanggal 24 Januari 2017, selanjutnya diberi tanda bukti P-11;
12. Fotokopi surat Konfirmasi Kenaikan Gaji dan Tunjangan Saudara No.003/PLK-PON/PS/II/2016 tanggal 22 Januari 2016, selanjutnya diberi tanda bukti P-12;
13. Fotokopi surat Konfirmasi Kenaikan Gaji dan Tunjangan Saudara No.027/PLK-PON/PS/II/2015 tanggal 22 Januari 2015, selanjutnya diberi tanda bukti P-13;
14. Fotokopi surat Konfirmasi Kenaikan Gaji dan Tunjangan Saudara No.031/PLK-PON/PS/II/2014 tanggal 24 Januari 2014, selanjutnya diberi tanda bukti P-14;
15. Fotokopi surat Konfirmasi Kenaikan Gaji dan Tunjangan Saudara No.002a/PLK-PON/PS/II/2013 tanggal 15 Januari 2013, selanjutnya diberi tanda bukti P-15;
16. Fotokopi Surat No : 003/PLK-PON/PS/II/06 tanggal 24 Januari 2006, selanjutnya diberi tanda bukti P-16;
17. Fotokopi Surat No : 034/PLK-PON/PS/III/05 tanggal 24 Maret 2005, selanjutnya diberi tanda bukti P-17;
18. Fotokopi Surat No : 004/PLK-PON/PS/V/04 tanggal 25 Mei 2004, selanjutnya diberi tanda bukti P-18;
19. Fotokopi surat Akta No : 03 tanggal 17 Juni 2019 tentang Berita Acara Rapat PT. Bank Perkreditan Rakyat PERDANA LINTAS KHATULISTIWA disingkat PT. BPR Perintis, selanjutnya diberi tanda bukti P-19;

Menimbang, bahwa surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini

Menimbang, bahwa untuk membuktikan bantahannya dipersidangan Tergugat telah mengajukan alat-alat bukti surat berupa:

1. Fotokopi surat Akta Berita Acara Nomor : 41 tanggal 14 Desember 2006, selanjutnya diberi tanda bukti T-1;

Halaman 15 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

2. Fotokopi surat Akta Berita Acara Nomor : 33 tanggal 08 Juli 2008, selanjutnya diberi tanda bukti T-2;
3. Fotokopi surat Salinan Akta Berita Acara Rapat Nomor : 3 tanggal 01 November 2012, selanjutnya diberi tanda bukti T-3;
4. Fotokopi surat Salinan Akta Berita Acara Rapat Nomor : 91 tanggal 14 Maret 2013, selanjutnya diberi tanda bukti T-4;
5. Fotokopi surat Salinan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Perseroan Terbatas Nomor : 16 tanggal 31 Oktober 2017, selanjutnya diberi tanda bukti T-5;
6. Fotokopi Akta Berita Acara Rapat Nomor : 05 tanggal 12 Januari 2018, selanjutnya diberi tanda bukti T-6;
7. Fotokopi Akta Berita Acara Rapat Nomor : 03 tanggal 17 Juni 2019, selanjutnya diberi tanda bukti T-7;
8. Fotokopi Akta Berita Acara Rapat Nomor : 11 tanggal 26 September 2019, selanjutnya diberi tanda bukti T-8;
9. Fotokopi Akta Jual Beli Saham Nomor : 03 tanggal 05 Agustus 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T-9;
10. Fotokopi Akta Jual Beli Saham Nomor : 04 tanggal 05 Agustus 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T-10;
11. Fotokopi Surat Konfirmasi Kerja tanggal 4 Desember 2003, selanjutnya diberi tanda bukti T-11;
12. Fotokopi Surat Kenaikan Gaji dan Tunjangan Tahun 2004 sampai Tahun 2019, selanjutnya diberi tanda bukti T-12;
13. Fotokopi Surat Konfirmasi Kenaikan Gaji tanggal 02 Januari 2007, selanjutnya diberi tanda bukti T-13;
14. Fotokopi surat Surat Penyampaian Akta Perubahan Susunan Pengurus tanggal 18 Desember 2006, selanjutnya diberi tanda bukti T-14;
15. Fotokopi surat Surat Permohonan Perubahan Susunan Pengurus (Direksi) tanggal 24 Agustus 2012, selanjutnya diberi tanda bukti T-15;
16. Fotokopi surat Notulen Rapat Dewan Komisaris Tanggal 25 Agustus 2012, selanjutnya diberi tanda bukti T-16;
17. Fotokopi surat Notulen Rapat Umum Pemegang Saham Tanggal 31 Oktober 2012, selanjutnya diberi tanda bukti T-17;
18. Fotokopi surat Notulen Rapat Umum Pemegang Saham Tanggal 15 Januari 2013, selanjutnya diberi tanda bukti T-18;

Halaman 16 dari 25

Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

19. Fotokopi surat Surat Ketetapan Dewan Komisaris No.003/KOM-PLK/PON/II/13 tanggal 15 Januari 2013, selanjutnya diberi tanda bukti T-19;
20. Fotokopi Surat Tugas dan Tanggung Jawab Direksi tanggal 18 Maret 2009, selanjutnya diberi tanda bukti T-20;
21. Fotokopi surat Neraca Per : 31 Desember 2000 dan Neraca Per : 31 Desember 2021, selanjutnya diberi tanda bukti T-21;
22. Fotokopi surat Pengambilan Deviden dan Penjualan Saham Tanggal 02 Juni 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T-22;
23. Fotokopi surat Risalah Perundingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit Tanggal 15 Agustus 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T-23;
24. Fotokopi Surat Anjuran No. 567/1542/DPMTKPTSP.4 Tanggal 23 September 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T-24;
25. Fotokopi surat Risalah Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Dinas Penanaman Modal Tenaga Kerja dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pontianak Tanggal 23 September 2022, selanjutnya diberi tanda bukti T-25;
26. Fotokopi Akta Berita Acara Rapat "PT. BPR PERINTIS" Nomor : 02 Tanggal 05-08-2022, selanjutnya diberi tanda bukti T-26;

Menimbang, bahwa surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan untuk menguatkan dalil-dalil gugatan maupun sanggahannya Penggugat maupun Tergugat menyatakan tidak mengajukan saksi, oleh karenanya Penggugat dan Tergugat dianggap tidak menggunakan haknya untuk itu meskipun telah diberi kesempatan;

Menimbang, bahwa pada akhirnya Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak mengajukan alat bukti lagi, selanjutnya Penggugat dan Tergugat menyerahkan kesimpulannya pada tanggal 6 Februari 2022;

Menimbang, bahwa selanjutnya di persidangan Penggugat menyatakan tetap pada dalil dan pembuktian, sedangkan Tergugat menyatakan tetap pada dalil bantahan dan pembuktiannya, serta mohon putusan;

Menimbang, bahwa untuk mempersingkat uraian putusan ini, maka segala sesuatu yang belum termuat dalam putusan ini akan menunjuk pada Berita Acara

Halaman 17 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Persidangan serta haruslah dianggap telah termuat secara lengkap dalam putusan ini sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan putusan ini;

## TENTANG PERTIMBANGAN HUKUM

### DALAM EKSEPSI

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat adalah sebagaimana telah terurai dalam duduk perkara tersebut diatas;

Menimbang, bahwa terhadap dalil-dalil pihak Penggugat tersebut, Tergugat mengajukan eksepsi yang pada pokoknya menyatakan bahwa gugatan Penggugat kabur atau obscur libel karena menganggap bahwa Direksi tidak dikategorikan sebagai pekerja/karyawan namun sebagai pengusaha yang mengurus dan menjalankan perusahaan, baik perusahaan milik sendiri maupun milik orang lain sebagaimana kesimpulan dari Pasal 1 ayat (5) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebab Penggugat diangkat dan diberhentikan dengan RUPS, dan dianggap sebagai pengusaha yang mengurus dan menjalankan perusahaan sesuai dengan UU No 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;

Menimbang, bahwa eksepsi selanjutnya tentang gugatan Penggugat tidak jelas dan tidak rinci yang pada pokoknya mempersoalkan tentang penggunaan besaran gaji Penggugat sebagai Direktur Utama yang menjadi dasar perhitungan atau acuan untuk menuntut pesangon dan hak lainnya tetapi dengan status sebagai karyawan atau pekerja;

Menimbang, bahwa mencermati eksepsi pertama Tergugat tentang kategori apakah Penggugat merupakan pekerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan tentang hukum bidang ketenagakerjaan atau masuk pada subjek dalam ketentuan Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, maka terhadap hal keberatan tersebut Majelis Hakim menilai dalil tersebut sudah memasuki materi dalam pokok perkara, karena masih membutuhkan pemeriksaan lebih lanjut termasuk memperhatikan seluruh bukti-bukti yang ada, demikian juga dengan eksepsi yang selanjutnya tentang pokok keberatan Tergugat jika Penggugat mempergunakan besaran penerimaan sebagai direktur utama untuk menuntut pesangon dan hak lainnya sebagai pekerja biasa, hal mana jelas telah menyinggung dari persoalan pokok dari materi gugatan Penggugat, oleh karenanya terhadap hal tersebut akan dipertimbangkan dalam pokok perkara;

Menimbang, bahwa terhadap seluruh eksepsi yang telah dipertimbangkan sebagaimana uraian diatas, maka layak secara hukum apabila menyatakan seluruh eksepsi Tergugat dinyatakan tidak dapat diterima;

Halaman 18 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## DALAM POKOK PERKARA

Menimbang, bahwa maksud dan tujuan gugatan Penggugat pada pokoknya adalah sebagaimana pada gugatan diatas, dengan pokok dalilnya yang menyatakan bahwa Penggugat telah bekerja sejak Desember 2003 hingga tahun 2022 tanpa henti sebagai pekerja murni, dan pada bulan Agustus 2022 Penggugat diberhentikan tanpa diberi Pesangon dan hak lainnya sesuai ketentuan tetapi hanya ditawarkan berupa tali asih sebesar Rp. 260.000.000,- (dua ratus enam puluh juta rupiah) namun Penggugat menolaknya dan selanjutnya menuntut sesuai dengan ketentuan yang ada sebagaimana dalam gugatan Penggugat;

Menimbang, bahwa Tergugat membantah dalil Penggugat tersebut dengan menyatakan pada pokoknya bahwa :

1. Penggugat merupakan Direktur yang merupakan bagian dari Direksi atau pengusaha dan tidak masuk kategori pekerja;
2. Penggugat diberhentikan melalui RUPS karena Perusahaan mengalami kerugian dibawah kepemimpinan Penggugat;
3. Penggugat diberhentikan dengan hormat bukan memasuki masa pensiun dan telah ditawarkan sesuai dengan kebijakan anggaran dasar perusahaan namun ditolak oleh Penggugat;
4. Tergugat keberatan dengan besaran gaji sebagai direktur utama digunakan sebagai dasar perhitungan pesangon dan hak lainnya tapi status sebagai pekerja;

Menimbang, bahwa dari jawab jinawab antara Penggugat dengan Tergugat telah diakui secara tegas atau setidaknya tidak dibantah, sehingga menjadi fakta tetap sebagai berikut:

1. Bahwa Penggugat pernah bekerja dengan Tergugat sejak tahun 2003;
2. Bahwa Penggugat pernah menolak tali asih yang ditawarkan oleh Tergugat;
3. Bahwa Telah dilakukan Mediasi di Dinas Penanaman Modal, tenaga Kerja dan Pelayanan terpadu satu Pintu, Kota Pontianak, akan tetapi tidak menemui titik temu;

Menimbang, bahwa membaca gugatan maupun jawab jinawab antara Penggugat dengan Tergugat bahwa yang menjadi persengketaan kedua belah pihak adalah, apakah Penggugat berhak mendapatkan hak-hak sebagai karyawan/pekerja sebagaimana dimaksud pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun ketentuan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang telah bekerja sejak tahun 2003 hingga tahun

Halaman 19 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

2022 hingga memasuki usia pensiun atau Tergugat tidak memiliki kewajiban apapun kepada Penggugat karena Tergugat menganggap bahwa Penggugat bukan termasuk dalam kategori karyawan/pekerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun ketentuan lainnya dibidang ketenagakerjaan, namun tunduk pada UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;

Menimbang, bahwa sesuai ketentuan pasal 283 RBg dalam perkara ini Penggugat dibebani kewajiban untuk membuktikan dalil gugatannya, sedangkan Tergugat berkewajiban untuk membuktikan dalil-dalil bantahannya;

Menimbang, bahwa untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya Penggugat telah mengajukan 19 (sembilan belas) bukti surat yang telah diberi tanda (P-1) sampai dengan (P-19) dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa untuk membuktikan dalil bantahannya Tergugat telah mengajukan 26 (dua puluh enam) alat bukti berupa bukti surat yang telah diberi tanda bukti (T-1) sampai dengan bukti (T-26) di persidangan dan surat-surat bukti tersebut telah dicocokkan/ditunjukkan dengan aslinya dan atau foto copy atau salinannya, telah dibubuhi meterai secukupnya, telah dinazegel, sehingga oleh Majelis Hakim surat-surat bukti tersebut dapat diterima sebagai alat bukti dalam perkara ini;

Menimbang, bahwa atas kesempatan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam persidangan Penggugat dan Tergugat menyatakan tidak mengajukan saksi untuk menguatkan dalil-dalil gugatannya maupun dalil bantahannya, sehingga kedua belah pihak dianggap tidak menggunakan haknya untuk mengajukan saksi meskipun telah diberikan kesempatan oleh Majelis Hakim;

Menimbang, bahwa Penggugat dalam gugatannya menyatakan bahwa bekerja sejak 1 Desember 2003 hingga tanggal 4 Agustus 2022 dengan upah terakhir sebesar Rp. 32.850.000,- (tiga puluh dua juta delapan ratus lima puluh ribu rupiah), dimana Penggugat menjelaskan sejak 14 Desember 2006 menjabat sebagai Direktur dan sejak 14 Januari 2013 menjabat sebagai Direktur Utama, hingga diberhentikan dengan alasan telah memasuki masa pensiun pada tanggal 04 Agustus 2022;

Menimbang, bahwa Tergugat membantah dalil tersebut yang pada pokoknya menyatakan bahwa Tergugat diberhentikan karena adanya kerugian sehingga diberhentikan dengan hormat melalui RUPS dan Penggugat bukanlah pekerja/karyawan tetapi masuk kategori pengusaha yang menjalankan roda perusahaan sebagaimana

Halaman 20 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

[putusan.mahkamahagung.go.id](http://putusan.mahkamahagung.go.id)

dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pada Pasal 94 ayat (1) dan Pasal 92 ayat (1) dan ayat (2) yang menurut Tergugat juga dipertegas dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat (5);

Menimbang, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dari hubungan kerja tersebut terdapat 3 unsur yang harus ada yaitu adanya unsur pekerjaan, upah dan perintah sebagaimana Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Menimbang, bahwa unsur perintah dalam sebuah hubungan kerja artinya ada pihak yang memberi perintah dan ada yang wajib melakukan perintah itu yaitu pekerja, unsur perintah dapat dimaknai berupa target penyelesaian kerja, instruksi dan hal lainnya dimana pekerja memiliki kewajiban untuk tunduk pada perintah perusahaan/majikan;

Menimbang, bahwa sementara kompensasi dalam bentuk pesangon dan hak lainnya diadakan untuk melindungi pekerja jika terjadi pemutusan hubungan kerja, baik itu pekerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT);

Menimbang, bahwa terhadap gugatan Penggugat terkait hubungan kerja berdasarkan bukti surat tertanda (P-8) berupa surat konfirmasi kerja tertanggal 4 November 2003 yang menerangkan bahwa Penggugat diterima bekerja seja 1 Desember 2003 dan bukti surat tertanda (P-6) berupa surat keterangan yang menerangkan bahwa Penggugat sejak 9 Februari 2004 bekerja sebagai staff, kemudian sejak 14 Desember 2006 menjabat sebagai Direktur dan terakhir sejak 15 Januari 2013 menjabat sebagai Direktur Utama;

Menimbang, bahwa terhadap jenjang jabatan Penggugat tersebut bersesuaian dengan bukti surat tertanda (P-16), (P-17) dan bukti surat tertanda (P-18) berupa kenaikan gaji Penggugat yang ditandatangani oleh Direktur Utama yang bernama *Hartono* dan Direktur Operasional yang bernama *Gouw Liak Hua*. Selanjutnya bukti surat tertanda (P-15) berupa surat konfirmasi kenaikan tunjangan Penggugat yang sudah menjabat sebagai Direksi tertanggal 15 Januari 2013, serta bukti surat tertanda (P-10),(P-11),(P-12),(P-13) dan bukti surat tertanda (P-14) berupa surat konfirmasi dan kenaikan gaji dan tunjangan penggugat yang menunjukkan Penggugat sudah menjabat sebagai Direktur Utama sejak tahun 2013;

Menimbang, bahwa kemudian berdasarkan bukti surat tertanda (P-19) berupa Berita Acara rapat tertanggal 17 Juni 2019 yang menerangkan bahwa Penggugat diangkat kembali menjadi Direktur Utama merangkap Direktur Kepatuhan pada PT. Bank

Halaman 21 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Perkreditan Rakyat Perdana Lintas Khatulistiwa atau disingkat BPR PERINTIS, hingga Penggugat berhenti pada tanggal 4 Agustus 2022 sebagaimana dalam gugatan Penggugat yang ternyata bertalian dengan bukti yang diajukan oleh Tergugat yaitu bukti surat tertanda (T-26) berupa Akta Berita Acara Rapat No. 2 PT. BPR PERINTIS, tertanggal 5 Agustus 2022 yang menerangkan adanya perubahan susunan pengurus dimana para pemegang/pemilik saham memberhentikan dengan hormat Penggugat yang sebelumnya menjabat sebagai Direktur Utama;

Menimbang, bahwa berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa Penggugat sejak 2003 Penggugat merupakan pekerja atau staff dibidang *accounting* sebagaimana bukti surat tertanda (P-6),(P-7),(P-8),(P-17) dan bukti surat tertanda (P-18), kemudian sejak tahun tahun 2006 telah menjabat sebagai Direktur sebagaimana bukti surat tertanda (P-6) yang bertalian dengan bukti surat yang diajukan oleh Tergugat yaitu bukti surat tertanda (T-1) berupa Akta Berita Acara Rapat No. 41 tertanggal 14 Desember 2006, dan sejak tahun 2013 jabatan Penggugat kemudian berubah menjadi Direktur Utama sebagaimana bukti surat tertanda (P-6) yang bertalian dengan bukti surat tertanda (T-3) hingga bukti surat tertanda (T-8) dan kemudian berhenti sejak tanggal 5 Agustus tahun 2022 yang bertalian dengan bukti surat tertanda (T-26);

Menimbang, bahwa berdasarkan jawab jinawab kedua belah pihak yang masih menjadi persoalan utama dalam perkara aquo adalah kedudukan Penggugat sebagai karyawan/pekerja berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 maupun ketentuan lainnya dibidang hukum ketenagakerjaan atau sebagai bagian dari direksi dengan jabatan terakhir sebagai Direktu Utama yang tunduk pada UU No. 40 Tahun 2007 tentang Persereoon Terbatas;

Menimbang, bahwa terhadap persoalan tersebut, Majelis Hakim berpendapat bahwa ada dua indikasi utama untuk membedakan direktur dan karyawan yaitu Anggaran Dasar dan Perjanjian Kerja. Maka, jika seorang Direktur yang merupakan anggota Direksi (UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas) diangkat berdasarkan Anggaran Dasar atau RUPS yang perubahannya dicatat dalam Anggaran Dasar, maka Direktur bukanlah seorang karyawan.

Menimbang, bahwa selanjutnya Direktur yang diangkat berdasarkan Anggaran Dasar pada umumnya ditunjuk oleh para pendiri perusahaan, begitu pula Direktur yang diangkat dalam RUPS untuk melaksanakan kewajiban dan kewenangannya sebagai personifikasi perusahaan dimana Direktur ditunjuk oleh para pemegang saham dalam wadah RUPS tersebut, sehingga secara hukum RUPS menjadi bukti kesepakatan antar-organ perusahaan, bukan dengan suatu perjanjian kerja yang bersifat lebih kepada

Halaman 22 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

hubungan atasan-bawahan (pemberi kerja dan pekerja) sebagaimana dimaksud pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja;

Menimbang, bahwa Direktur juga hanya bisa diberhentikan melalui RUPS. Oleh karena itu, hubungan antara Direktur sebagai anggota Direksi dengan perusahaan tidak melahirkan hubungan kerja. Sehingga Majelis Hakim menyimpulkan terhadap persoalan yang ada dimana penggugat sebagai Direktur maupun sebagai Direktur Utama pada perkara aquo bukanlah karyawan karena kewenangan yang diembannya bukan diatur berdasarkan perintah kerja, tetapi berdasarkan kepercayaan para pemegang saham perusahaan yang diberikan melalui RUPS yang sifatnya sejajar dengan organ perusahaan yang lain yaitu Dewan Komisaris, dan Direksi yang tunduk pada UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas;

Menimbang, bahwa kesimpulan tersebut juga merujuk pada Surat Edaran Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2022 tentang "*Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2022 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan*" pada bagian Perdata Khusus, Perselisihan Hubungan Industrial yang memberikan rumusan bahwa "*Pekerja/buruh yang diangkat menjadi Direksi dalam perusahaan yang sama melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) maka secara hukum hubungan kerjanya telah berakhir terhitung sejak diangkat menjadi Direksi, dan pekerja/buruh tersebut berhak memperoleh uang kompensasi pemutusan hubungan kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan ketentuan masa kerjanya dihitung sejak adanya hubungan kerja dan upah terakhir adalah upah sebelum diangkat menjadi direksi perusahaan*";

Menimbang, bahwa berdasarkan hal tersebut jika memperhatikan gugatan aquo yang mulai bekerja sejak tahun 2003 hingga tahun 2006 sebagai pekerja dan selanjutnya diangkat menjadi anggota Direksi sebagai Direktur dan Direktur Utama hingga Penggugat berhenti, maka secara hukum hak yang timbul sebagai pekerja adalah sepanjang Penggugat belum diangkat sebagai anggota direksi;

Menimbang, bahwa setelah memperhatikan gugatan Penggugat ternyata Penggugat tidak menguraikan secara jelas kompensasi yang harus diterima Penggugat sebagai pekerja sebelum diangkat sebagai Direksi pada posita maupun petitum Penggugat untuk menentukan hak berupa pesangon dan hak lainnya sesuai ketentuan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maupun PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan

Halaman 23 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

Pemutusan Hubungan Kerja atau setidaknya tidaknya dapat diketahui upah minimum yang berlaku pada saat sebelum Penggugat diangkat menjadi anggota Direksi;

Menimbang, bahwa dengan demikian oleh karena Penggugat tidak menguraikan secara jelas apa yang menjadi hak yang timbul selama Penggugat menjadi pekerja/karyawan pada posita maupun pada petitumnya, namun hanya menguraikan tuntutan yang menganggap bahwa Penggugat sebagai pekerja/karyawan sejak diterima bekerja tahun 2003 hingga berhenti pada tahun 2022 tanpa memperhatikan kategori pekerjaan dan jabatan yang tunduk pada UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan ketentuan lainnya dibidang ketenagakerjaan maupun yang tunduk pada UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, sehingga berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut diatas maka Majelis Hakim berkesimpulan bahwa pokok perkara *a quo* menjadi tidak jelas sehingga dalam hal ini secara hukum menjadi cukup alasan bagi Majelis Hakim untuk menyatakan surat gugatan Penggugat kabur, tidak jelas dan tidak lengkap, oleh karenanya patut gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

Menimbang, bahwa oleh karena gugatan Penggugat dinyatakan tidak dapat diterima, maka petitum demi petitum gugatan Penggugat tidak perlu lagi dipertimbangkan dan harus dinyatakan tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);

Menimbang, bahwa oleh karena dalam perkara *a quo* nilai gugatannya di atas Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Penggugat;

Menimbang, bahwa terhadap surat-surat bukti yang diajukan oleh para pihak, setelah Majelis Hakim selesai mempelajari keseluruhan bukti-bukti tersebut, dan dengan mengambil alih segala pertimbangan hukum terhadap bukti-bukti surat para pihak yang telah dipergunakan dalam uraian tersebut diatas, maka terhadap bukti-bukti surat para pihak selebihnya yang tidak dipertimbangkan, secara *mutatis mutandis*, Majelis Hakim menyatakan bukti-bukti surat tersebut tidak lagi memiliki relevansi dengan pokok perkara *a quo* sehingga patut untuk dikesampingkan;

Memperhatikan, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja, maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini;

Halaman 24 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



# Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

## MENGADILI

### DALAM EKSEPSI

- Menyatakan eksepsi Tergugat tidak dapat diterima;

### DALAM POKOK PERKARA

1. Menyatakan gugatan Penggugat tidak dapat diterima (*Niet Ontvankelijke Verklaard*);
2. Membebaskan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Penggugat sebesar Rp. 345.000,- (tiga ratus empat puluh lima ribu rupiah);

Demikian diputuskan dalam sidang permusyawaratan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak pada hari Senin, tanggal 13 Februari 2023 oleh kami Rendra, S.H., M.H. sebagai Hakim Ketua Majelis, Agus Susianto, S.H., M.H. dan Herianto Sinaga, S.H., M.H. Hakim Ad Hoc Hubungan Industrial, masing-masing sebagai Hakim Anggota. Putusan mana diucapkan dalam sidang yang terbuka untuk umum pada hari Senin, tanggal 20 Februari 2023, oleh Hakim Ketua Majelis tersebut dengan didampingi oleh Hakim-Hakim Anggota, dibantu oleh Kusuma Agus Cahyono, S.H, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Pontianak tersebut serta dihadiri Kuasa Penggugat dan Kuasa Tergugat.

Hakim-hakim Anggota

Hakim Ketua,

Agus Susianto, S.H., M.H.

Rendra, S.H., M.H.

Herianto Sinaga, S.H., M.H.

Panitera Pengganti,

Kusuma Agus Cahyono, S.H.

**Perincian biaya :**

Halaman 25 dari 25  
Putusan No.33/Pdt.Sus-PHI/2022/PN Ptk



## Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia

putusan.mahkamahagung.go.id

1.	Pendaftaran .....	Rp. 30.000,-
2.	Biaya proses.....	Rp. 50.000,-
3.	Panggilan sidang.....	Rp. 225.000,-
4.	PNPB Panggilan .....	Rp. 20.000,-
5.	Meterai.....	Rp. 10.000,-
6.	Redaksi .....	<u>Rp. 10.000,-</u>
	Jumlah	Rp.,345.000,-