

**STATUS HUKUM PEKERJA YANG DIANGKAT MENJADI ANGGOTA
DIREKSI PADA PERSEROAN TERBATAS TANPA ADANYA
PENGAKHIRAN PERJANJIAN KERJA**

Bima Nuranda, Anita Afriana, Holyness N Singadimedja
Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran
bimanuranda@hotmail.com

***Abstract:** The appointment of a director in a Limited Liability Company can be chosen from its own workers. In reality, this raises a legal problem when the worker appointed to the Board of Directors is dismissed by the General Meeting of Shareholders (GMS), while the termination has been regulated in Law Number 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies, but when workers appointed as members of the board of directors do not accept such dismissals, the aforementioned directors choose to submit the fulfillment of their workers' rights as stipulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment. From this problem, it can be inferred that there is a lack of clarity regarding the legal status of a worker who is appointed as a board of directors through GMS and the legal consequences when the worker appointed as director is dismissed.*

***Keywords:** Appointment, Dismissal, Legal Status, Legal Consequences*

Abstrak: Pengangkatan seorang Direksi pada suatu Perseroan Terbatas dapat berasal dari pekerjanya. Dalam praktiknya, hal ini menimbulkan suatu permasalahan hukum ketika pekerja yang diangkat menjadi direksi tersebut diberhentikan oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), pemberhentian tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas, namun ketika pekerja yang diangkat menjadi anggota direksi tidak menerima pemberhentiannya tersebut, direksi memilih mengajukan pemenuhan hak pekerjanya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dari permasalahan ini terlihat adanya ketidakjelasan status hukum dari seorang pekerja yang diangkat menjadi direksi melalui RUPS dan akibat hukumnya ketika pekerja yang diangkat menjadi direksi tersebut diberhentikan.

Kata Kunci: Pengangkatan, Pemberhentian, Status Hukum, Akibat Hukum

Pendahuluan

Pembangunan nasional Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 pada dasarnya merupakan suatu langkah pembangunan secara berencana yang memiliki tujuan untuk secara bertahap meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat dalam rangka mewujudkan suatu masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur secara merata, baik secara materiil maupun spiritual. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional.

Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional akan terlaksana apabila pelaksanaan perlindungan tenaga kerja telah sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta terpenuhinya hak-hak dasar tenaga kerja, penjaminan kesamaan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa ada diskriminasi di antara pekerja. Tenaga kerja menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya yang beraneka ragam, manusia dituntut untuk bekerja, baik bekerja sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri, sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberikan perintah dan mengutusnya, karena yang bersangkutan harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Antara pekerja dan pengusaha keduanya saling membutuhkan sehingga terjalin suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pekerja mengikatkan diri kepada

¹ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002, hal. 1.

pengusaha untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.² Sementara Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja sebagai hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja hanya dapat terjadi apabila terdapat perjanjian kerja diantara pemberi kerja dengan pekerja. Dalam perjanjian kerja, ketika pekerja mengadakan perjanjian dengan pemberi kerja dan mengikatkan dirinya dalam perjanjian itu dengan maksud untuk memperoleh upah, pekerja tersebut mengetahui bahwa untuk memperoleh haknya harus memberikan sesuatu kepada majikan berupa pengarahannya jasa-jasanya sebagaimana kewajiban yang harus dipenuhi dan tidak boleh dilalaikan.³

² *Ibid*, hal. 51.

³ G. Kartasapoetra, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung: Amico, 1985, hal. 73.

Dengan demikian hubungan kerja merupakan hubungan perdata yang didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak untuk menjalankan kewajiban dan mendapatkan hak masing-masing. Hak dan kewajiban para pihak tertuang dalam suatu perjanjian kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Suatu perjanjian kerja selain harus mengatur secara jelas mengenai hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, juga harus mengatur mengenai hak dan kewajiban setelah hubungan kerja. Dalam setiap hubungan kerja pun akan memasuki suatu tahap dimana hubungan kerja akan berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.

Salah satu hubungan kerja yang sering terjalin adalah hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Jika seorang pekerja selama bekerja dapat melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya dan dapat menunjukkan performa kerja yang baik, maka yang bersangkutan dapat diberikan promosi jabatan. Seorang pekerja yang pada awal mulanya hanyalah seorang karyawan biasa maka lambat

laun dapat dipromosikan menjadi Manager dan di kemudian hari tidak tertutup kemungkinan bahwa yang bersangkutan dapat diberikan promosi jabatan menjadi seorang Anggota Direksi di perusahaannya.

Walaupun kondisi ideal dari pengangkatan seorang Anggota Direksi/Direktur adalah melalui pencarian dari kalangan profesional dengan persyaratan kualitas, kompetensi dan/atau keahlian tertentu lainnya yang sesuai dengan jenis usaha dan kebutuhan dari perseroan tersebut, namun pada praktiknya serta disebabkan beberapa alasan tertentu, banyak perseroan yang menggunakan mekanisme pengangkatan direktur bukan melalui pencarian dari kalangan profesional melainkan melalui penunjukan karyawannya secara langsung. Penunjukan ini menimbulkan adanya istilah “direktur karir”. Direktur karir dalam konteks ini adalah karyawan yang diangkat menjadi direktur karena performanya yang dinilai baik oleh perseroan selama yang bersangkutan bekerja menjadi karyawan.⁴

Berdasarkan hal tersebut sering terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja yang diangkat menjadi Anggota Direksi. Perselisihan tersebut biasanya disebabkan adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurutnya sudah baik, namun pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan sendiri sehingga tidak puas dengan kebijaksanaan yang diberikan. Berbagai perselisihan yang paling sering terjadi selain permasalahan upah dan perihal terkait lainnya adalah permasalahan pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut sebagai “PHK”).

Dalam praktiknya, PHK yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja biasanya tidak menimbulkan permasalahan. Berbeda halnya dengan PHK yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha tidak dapat

⁴ Bimo Prasetyo, “Strategi Hukum

Mengangkat Karyawan Menjadi Direktur”, Strategi Hukum, <http://www.strategihukum.net/strategi-hukum-mengangkat-karyawan-menjadi-direktur>, 07 November 2018, jam 13.45 Wib.

diterima dengan reaksi yang baik dari pekerja, situasi ini lah yang pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Persoalan yang seringkali muncul ketika terjadi PHK selain alasan dilakukan PHK adalah masalah kompensasi PHK. Seringkali pekerja yang terkena PHK merasa bahwa keputusan PHK oleh perusahaan dilakukan secara sewenang-wenang.

Perselisihan mengenai kompensasi PHK timbul ketika seorang pekerja yang diangkat menjadi Anggota Direksi/Direktur pada kemudian hari diberhentikan oleh Rapat Umum Pemegang Saham (selanjutnya disebut sebagai “RUPS”).

Akibat dari permasalahan ini adalah di satu pihak, pekerja yang telah diangkat menjadi Anggota Direksi tetap memposisikan dirinya sebagai pekerja dan bukan sebagai organ perseroan sehingga berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana telah diatur dalam Pasal 156 ayat (2), (3), dan (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Tentang Ketenagakerjaan layaknya seorang pekerja yang di-PHK oleh pengusaha. Namun di pihak lain, perusahaan menganggap kedudukan dari Anggota Direksi sebagai organ perseroan dengan alasan bahwa yang bersangkutan diberhentikan melalui RUPS sebagaimana telah diatur dalam Pasal 105 UUPT dan maka dari itu penghitungan hak-hak direktur tidak tunduk kepada ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, melainkan tunduk pada ketentuan-ketentuan yang diregulasi dalam UUPT.

Rumusan Masalah

Bagaimanakah status hukum pekerja yang diangkat menjadi Anggota Direksi pada Perseroan Terbatas tanpa adanya pengakhiran perjanjian kerja?

Bagaimanakah akibat hukum dari pengangkatan pekerja sebagai Anggota Direksi kemudian diberhentikan oleh RUPS pada Perseroan Terbatas?

Pembahasan

Status Hukum Pekerja Yang Diangkat Menjadi Anggota Direksi Pada Perseroan Terbatas Tanpa Adanya Pengakhiran Perjanjian Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan, tentunya seorang karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya dan memberikan hasil yang terbaik. Memberikan kinerja yang terbaik akan memberikan dampak positif bagi kedua belah pihak. Di satu sisi, pekerja tersebut telah memperlihatkan kualifikasi dan kualitas yang dimilikinya sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan baik, di sisi lain, kinerja yang baik pastinya akan menarik perhatian atasan dari si pekerja tersebut. Performa kerja yang baik inilah yang menjadi alasan banyak pekerja yang pada akhirnya diangkat menjadi direktur di perusahaan tempat yang bersangkutan bekerja.

Walaupun kondisi ideal dari pengangkatan seorang Anggota Direksi/Direktur adalah melalui pencarian dari kalangan profesional

dengan persyaratan kualitas, kompetensi dan/atau keahlian tertentu lainnya yang sesuai dengan jenis usaha dan kebutuhan dari perseroan tersebut, namun pada praktiknya serta disebabkan beberapa alasan tertentu, banyak perseroan yang menggunakan mekanisme pengangkatan direktur bukan melalui pencarian dari kalangan profesional melainkan melalui penunjukan karyawannya secara langsung. Penunjukan ini menimbulkan adanya istilah “direktur karir”. Direktur karir dalam konteks ini adalah karyawan yang diangkat menjadi direktur karena performanya yang dinilai baik oleh perseroan selama yang bersangkutan bekerja menjadi karyawan.⁵

Pengangkatan seorang pekerja menjadi direksi dapat memberikan status hukum ganda dan seringkali mengakibatkan perselisihan ketika direksi tersebut diberhentikan dari jabatannya, di satu sisi pekerja merasa bahwa dirinya adalah pekerja, sedangkan di sisi lain perusahaan merasa bahwa yang bersangkutan adalah organ

⁵ Bimo Prasetyo, *Op.Cit.*

perseroan. Permasalahan ini jelas terlihat dalam perkara pemberhentian direksi oleh RUPS di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST tanggal 31 Mei 2018 yang dalam pertimbangannya pada pokoknya menyatakan bahwa direksi adalah organ perseroan sehingga direksi bukanlah pekerja sedangkan dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat Nomor 11/PHI.G/2014/PN.JKT.PST tanggal 25 Agustus 2014 yang dalam pertimbangannya menyatakan bahwa direksi adalah pekerja.

Putusan tersebut di atas jelas menunjukkan bahwa status hukum direksi ketika diberhentikan oleh RUPS bersifat ganda, satu sisi sebagai organ perseroan dan sisi lain sebagai pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa ada ketidakjelasan berkaitan dengan status hukum pekerja yang diangkat menjadi direksi pada perusahaan berbentuk perseroan terbatas yang diberhentikan oleh RUPS.

Ketidakjelasan tersebut adalah apakah pekerja yang diangkat menjadi direksi pada perusahaan berbentuk perseroan terbatas yang diberhentikan oleh RUPS, berstatus hukum sebagai pekerja/buruh sehingga tunduk pada seluruh ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan atau berstatus hukum sebagai organ perseroan yaitu direksi pada perseroan terbatas sehingga tunduk pada seluruh ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Ketidakjelasan mengenai status hukum pekerja yang diangkat menjadi anggota direksi tidak terlepas dari hubungan hukum antara direksi dengan perseroan.

Hubungan hukum antara direksi dengan perseroan menurut beberapa ahli juga terdapat perbedaan pendapat seperti menurut pendapat H.M.N. Purwosutjipto bahwa sifat hubungan hukum antara direksi perseroan yang diwakili dan diurusnya adalah kombinasi antara hubungan hukum perburuhan/ketenagakerjaan dan hubungan pemberian kuasa, karena

bertindak untuk dan atas nama perseroan,⁶ hal ini sejalan dengan penjelasan dalam wawancara dengan Pak Agus Mulya Karsona yang menyatakan bahwa hubungan hukum yang dimiliki oleh pekerja yang diangkat menjadi Direksi adalah hubungan hukum ketenagakerjaan, karena direksi yang bersangkutan masih berstatus hukum sebagai pekerja, hanya saja dengan kewenangan yang berbeda. Hal ini dikarenakan saat pekerja tersebut diangkat menjadi Direksi melalui RUPS, fungsi dari pekerjaannya tersebut tetaplah untuk menjalankan perusahaan bukan miliknya,⁷ sehingga masih terdapat unsur pemberian kuasa dan subordinasi di dalam hubungan tersebut.⁸

Pendapat di atas, menurut Nindyo Pramono tidaklah tepat karena sifat hubungan hukum antara direksi dengan perseroan yang

diwakili adalah hubungan hukum perwakilan (*volmacht*) dengan secara spesifik mengambil jenis perwakilan yang dikenal dalam *surseance van betaling* yang disebut *bewindvoering*. Lebih lanjut Nindyo Pramono menyebutkan bahwa dengan sifat hubungan hukum antara direksi dengan perseroan adalah hubungan perwakilan maka direksi adalah manager yang diberi wewenang oleh perseroan melalui organ perseroan yang disebut RUPS untuk mengurus dan memelihara perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan dengan mengacu pada anggaran dasar perseroan.⁹

Menurut teori, dalam pengertian pengurusan yang dipercayakan kepada direksi itu, dapat dibedakan atas perbuatan *beheren* dan perbuatan *beschikking* atau kadang kala disebut pula sebagai perbuatan *van eigendom*. Perbuatan *beheren* dalam praktik diterjemahkan sebagai perbuatan

⁶ H.M.N. Purwosujipto (1), *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia 2 Bentuk-Bentuk Perusahaan*, Jakarta: Djambatan, 2007, hal. 150.

⁷ Lihat Pasal 1 angka 5 butir b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 20013 Tentang Ketenagakerjaan

⁸ Hasil wawancara penulis dengan Pak Agus Mulya Karsona seorang Dosen Hukum Ketenagakerjaan di Universitas Padjadjaran Jatinangor pada Jumat, 28 Februari 2019..

⁹ Nindyo Pramono, "Tanggung Jawab Dan Kewajiban Pengurus PT (Bank) Menurut UU Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas", Jakarta: *Buletin Hukum Perbankan Dan Kebanksentralan*, 2007, Vol. 5, No. 3, hal. 17.

“pengurusan” (dalam arti sempit) sedangkan perbuatan *beschikking* atau *van eigendom* lazim diterjemahkan sebagai perbuatan “kepemilikan” (dalam arti luas).¹⁰

Perbuatan pengurusan itulah yang merupakan wewenang murni dari direksi, yaitu ditandai sebagai perbuatan yang biasa dilakukan sehari-hari. Sepanjang perbuatan itu merupakan perbuatan pengurusan, maka berwenang diselenggarakan sendiri oleh direksi. Sebaliknya perbuatan kepemilikan sudah bukan lagi perbuatan sehari-hari melainkan sudah merupakan perbuatan khusus dan bukan lagi murni wewenang direksi.¹¹ Perbuatan pengurusan perseroan tersebut, antara lain wewenang untuk mengangkat dan memberhentikan pekerja perseroan,¹² sehingga status hukum direksi bukanlah pekerja tetapi sebagai pengusaha.

Pendapat Nindyo Pramono tersebut di atas, tidak berbeda dengan pendapat Rudhi Prasetya yang

menyebutkan bahwa Direksi bukan pekerja dari perseroan, melainkan Direksi adalah organ perseroan, dan oleh karena itu tidak tunduk pada peraturan ketenagakerjaan.¹³

Berdasarkan uraian di atas, bahwa untuk mengetahui status hukum pekerja yang diangkat menjadi Direksi pada perseroan terbatas yang diberhentikan oleh RUPS, apakah sebagai pekerja atau organ perusahaan yaitu direksi, perlu terlebih dahulu diuraikan awal mula seseorang memperoleh kedudukan sebagai pekerja. Merujuk pengertian pekerja dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang diterapkan dan dibayarkan

¹⁰ Rudhi Prasetya, *Teori & Praktik Perseroan Terbatas*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, hal. 19-20.

¹¹ *Ibid.*

¹² Nindyo Pramono, *Op.Cit*, hal. 16.

¹³ Rudhi Prasetya, *Op.Cit*, hal. 30.

menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dari pengertian upah dihubungkan dengan pengertian pekerja maka dapat diartikan bahwa penerima upah adalah pekerja dan pemberi upah adalah pengusaha atau pemberi kerja yang aturan hukumnya dibayarkannya upah adalah perjanjian kerja, atau kesepakatan atau peraturan perundang-undangan.

Pemberian upah yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja, tentu saja ada dasar hukumnya. Apabila hal ini dihubungkan dengan pengertian hubungan kerja yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Berdasarkan pengertian ini, dapat diartikan bahwa dasar hukum pekerja

menerima upah dari pengusaha adalah adanya hubungan kerja yang terjadi antara kedua belah pihak. Hal ini juga ditegaskan oleh Agusmidah bahwa penting untuk membedakan apakah seseorang masuk dalam kategori pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan atau tidak, dimana dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diatur segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha.¹⁴

Mendasarkan pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dapat ditegaskan hal-hal yang melekat pada hubungan kerja adalah subyek hukum, perjanjian kerja dan unsur pekerjaan, upah dan perintah. Lebih lanjut bahwa subyek pendukung hubungan kerja adalah pengusaha dan pekerja/buruh. Hal ini merupakan sesuatu yang khusus, status subyek hukum hubungan kerja harus pengusaha di pihak satu dan pekerja/buruh di pihak lain. Tidak

¹⁴ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, hal. 8.

ada hubungan kerja apabila subyek hukum pendukungnya bukan pekerja/buruh.¹⁵ Selanjutnya hubungan kerja berlandaskan atau berdasarkan perjanjian kerja, hal ini berarti bahwa hanya perjanjian kerja yang dapat melahirkan hubungan kerja.¹⁶ Begitu juga dengan unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Tiga unsur ini bersifat kumulatif. Artinya, ketiadaan salah satu unsur menyebabkan tidak adanya hubungan kerja.¹⁷ Lebih lanjut bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan yang dilakukan atasan dengan bawahan, sehingga bersifat *subordinasi* yakni hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah.¹⁸

Berdasarkan hal tersebut di atas, bahwa salah satu subyek pendukung hubungan kerja adalah pengusaha. Merujuk pengertian pengusaha yang dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang

Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa pengusaha dapat berupa orang perseroan yang menjalankan perusahaan milik sendiri atau bukan milik sendiri atau mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia, dari pengertian ini dapat diatikan bahwa orang perseroan dapat menjadi pengusaha meskipun orang tersebut menjalankan perusahaan bukan miliknya sendiri.

Perusahaan yang akan dijalankan oleh pengusaha yang sifatnya orang perseorangan ini adalah bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum. Salah satu bentuk usaha yang berbadan hukum adalah perseroan terbatas sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Perseroan terbatas sebagai badan hukum tentu saja tidak dapat menjalankan perseroan sendiri karena perseroan sebagai badan hukum adalah subyek hukum (*a creature of law*).¹⁹ Ali Ridho

¹⁵ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2011, hal. 22.

¹⁶ *Ibid*, hal. 22.

¹⁷ *Ibid*, hal. 23.

¹⁸ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hal. 37.

¹⁹ M. Yahya Harahap, "Separate Entity, Limited Liability dan Piercing the

menyatakan walaupun perseroan sebagai subyek hukum yang dapat melakukan hubungan hukum, memiliki kekayaan, dapat dituntut dan menuntut di pengadilan atas nama dirinya sendiri, namun tidak sebagaimana manusia, perseroan sebagai badan hukum tidak memiliki daya pikir, kehendak dan kesadaran sendiri, oleh karenanya perseroan membutuhkan wakil untuk menjalankan usaha perseroan,²⁰ merujuk pendapat Nindyo Pramono bahwa wakil perseroan adalah direksi yang telah diuraikan sebelumnya atau dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007, direksi disebut sebagai organ perseroan.

Hal tersebut di atas sesuai dengan teori organ bahwa perseroan sebagai badan hukum merupakan realitas hukum yang mempunyai kehendak dan kemauan sendiri yang dijalankan oleh alat-alat perlengkapannya atau organnya. Direksi adalah alat perlengkapan atau

organ badan hukum tersebut. Berdasarkan pemaparan di atas, maka dapat diartikan bahwa direksi perseroan itu berwenang bertindak mewakili dan mengurus jalannya perseroan sebagai badan hukum, untuk kepentingan perseroan itu sendiri. Direksi sebagai organ perseroan tidaklah sendirian, ada organ perseroan lain yakni Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan Dewan Komisaris.

Masing-masing organ perseroan mempunyai wewenang yang berbeda-beda. Singkatnya bahwa wewenang direksi adalah mewakili dan mengurus perseroan sehari-hari, dewan komisaris berwenang mengawasi kebijakan direksi dan memberikan nasehat kepada direksi dalam menjalankan perseroan sehari-hari,²¹ sedangkan wewenang RUPS adalah apa saja yang tidak diberikan kepada direksi dan atau dewan komisaris. Dari wewenang masing-masing organ perseroan ini, menurut teori yang lama dan doktrin dalam masyarakat bahwa jenjang kedudukan masing-

Corporate Veil”, Jakarta: *Jurnal Hukum Bisnis*, 2007, Vol. 26, No. 3, hal. 44.

²⁰ Ali Ridho, *Badan Hukum dan Kedudukan Badan Hukum Perseroan, Perkumpulan, Koperasi, Yayasan, Wakaf*, Bandung: Alumnus, 1986, hal. 17.

²¹ Pasal 108 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

masing organ perseroan bersifat berjenjang atau teori berjenjang,²² artinya dari atas ke bawah yakni dimulai dari RUPS dilanjutkan Dewan Komisaris dan paling bawah adalah Direksi.

Teori tersebut sudah tidak cocok dengan perkembangan saat ini, maka muncul teori baru yang menyatakan bahwa kedudukan masing-masing organ tersebut adalah sejajar dan berdampingan atau disebut teori sejajar, artinya kedudukan organ yang satu tidak lebih tinggi dari yang lain. Masing-masing dengan tugas dan wewenang sendiri-sendiri menurut anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan. Maksudnya agar terjadi adanya *check and balance*, sebagai jaminan terciptanya pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*).²³ Hal ini sejalan dengan pendapat M. Yahya Harahap bahwa ketiga organ perseroan itu sejajar dan

berdampingan sesuai dengan pemisahan kewenangan (*separation of power*) yang diatur dalam anggaran dasar dan undang-undang. Dengan demikian, tidak dapat dikatakan RUPS lebih tinggi dari direksi dan dewan komisaris.

Perseroan sebagai subyek hukum tentu saja tidak dapat memilih sendiri siapa saja direksi yang akan mewakili dan mengurusnya, untuk memilih dan mengangkat direksi, ada organ tersendiri yang berwenang untuk memilih dan mengangkat siapa saja yang akan menjadi direksi. Kewenangan itu diberikan oleh undang-undang kepada RUPS. Kewenangan RUPS tidak hanya mengangkat saja tetapi juga menetapkan gaji dan tunjangan direksi serta memberhentikan direksi. Dari uraian ini dapat diartikan bahwa dasar hukum seseorang menjadi direksi adalah adanya pengangkatan oleh RUPS,²⁴ sedangkan untuk pertama kali pengangkatan direksi

²² Astara, "Posisi RUPS Pada Perseroan Terbatas", Pusat Pengembangan Hukum & Bisnis Indonesia, <https://www.pphbi.com/2016/12/23/posisi-rups-pada-perseroan-terbatas/>, 04 April 2019, jam 14.45 Wib.

²³ Rudhi Prasetya, *Op.Cit*, hal. 40-41.

²⁴ Pasal 94 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

dilakukan oleh pendiri.²⁵ Sejak diangkat sebagai direksi melalui RUPS, maka seseorang berwenang dan bertanggung jawab mengurus dan mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.

Nindyo Pramono menyebutkan bahwa pengangkatan tersebut bersifat sepihak, sebab pengangkatan adalah perintah untuk melakukan pengurusan dan mewakili perseroan untuk kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan,²⁶ oleh karenanya sifat pengangkatan direksi tidak bersifat kontraktual atau konsensual berupa perjanjian untuk diangkat sebagai direksi. Dengan demikian apabila hal ini dikaitkan dengan teori jenjang kedudukan organ perseroan yang sejajar dapat diartikan bahwa hubungan hukum antara RUPS dengan direksi adalah hubungan antar organ perseroan yang didasarkan pada pengangkatan secara sepihak oleh RUPS kepada Direksi.

Uraian di atas sejalan dengan penjelasan resmi dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang menyatakan bahwa hubungan hukum anggota Direksi dan Komisaris dengan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pada suatu perseroan (khususnya perseroan terbatas) adalah hubungan hukum perdata *aan zicht* yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (corporate law). Penunjukan dan pengangkatan seorang anggota Direksi/Komisaris (oleh RUPS) adalah sebagai pemegang amanat (*fiduciary duty*) yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan dan mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan.²⁷ Pandangan yang sama juga dapat penulis simpulkan dalam wawancara dengan Pak Purwanto bahwa betul jika hubungan yang dimiliki oleh direksi dengan RUPS adalah hubungan hukum

²⁵ Pasal 94 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

²⁶ Nindyo Pramono, *Op.Cit*, hal. 17.

²⁷ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, "Penjelasan Status Hukum Direksi dan Komisaris Perseroan Terbatas", <http://kemnaker.go.id/faq#a-35>, 04 April 2019, jam 16.30 Wib.

perdata, dimana sebelum pekerja tersebut diangkat menjadi Direksi oleh RUPS, sebetulnya hubungan yang dimiliki adalah hubungan kerja, namun hubungan ini putus demi hukum ketika pekerja tersebut diangkat menjadi Direksi oleh RUPS.²⁸

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka pertimbangan Majelis Hakim yang menyatakan bahwa hubungan antara direksi dengan RUPS adalah hubungan kerja karena adanya perjanjian kerja dan upah adalah tidak tepat. Perjanjian kerja yang dilakukan Vijay Perapti selaku salah satu direksi perusahaan dilakukan pada saat Vijay Perapti belum diangkat menjadi seorang direksi tetapi masih sebagai pekerja dengan jabatan Manager. Hal ini juga ditegaskan dalam penjelasan dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang menyatakan bahwa apabila seorang pekerja dalam hubungan kerja diangkat RUPS menjadi anggota

direksi, maka sejak pengangkatan tersebut, status hubungan hukum pekerja yang bersangkutan berubah dari hubungan kerja (atasan-bawahan) menjadi murni hubungan hukum perdata. Walaupun direksi tersebut bukanlah pemegang saham.²⁹

Berbeda dengan pengangkatan melalui RUPS, jika pekerja yang diangkat menjadi Direksi tidak dilakukan melalui RUPS melainkan melalui Surat Keputusan Dewan Direksi maka pekerja tersebut memiliki status hukum pekerja (karyawan) dengan jabatan direksi, namun tidak berstatus hukum direksi. Hal ini menyebabkan direksi tersebut tidak dapat diposisikan sebagai organ perseroan dan maka dari itu masih memiliki hubungan kerja. Pada prakteknya hal ini tidak jarang terjadi dimana karena performa kerja seorang pekerja yang dianggap baik, maka pekerja tersebut diberikan promosi dengan jabatan direksi melalui Surat Keputusan Dewan

²⁸ Hasil wawancara penulis dengan Pak Purwanto seorang Hakim AdHoc Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada Jumat, 29 Maret 2019.

²⁹ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Op.Cit*, 04 April 2019, jam 16.30 Wib.

Direksi. Hal ini biasa disebut dengan *direktur karier*.³⁰

Lebih lanjut pertimbangan Majelis Hakim bahwa direksi adalah pekerja karena bukan pemegang saham adalah tidak tepat juga karena sebagaimana penjelasan di atas dan dihubungkan dengan ketentuan Pasal 97 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 bahwa seorang direksi baik menjadi pemegang saham maupun bukan pemegang saham dalam perseroan, ketika direksi menjalankan pengurusan perseroan melakukan kesalahan atau kelalaian yang mengakibatkan kerugian perseroan maka direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian tersebut. Dengan demikian, baik direksi itu pemegang saham maupun bukan pemegang saham, kedudukan sama sebagai organ perseroan yang bertanggung jawab penuh dalam pengurusan perseroan. Untuk itu setelah pengangkatannya menjadi anggota Direksi, perlu segera

dilakukan penyelesaian hak-hak pekerja (karyawan) yang bersangkutan berkaitan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sebelum pekerja tersebut diangkat menjadi direksi.³¹ Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan perundingan/dialog untuk membahas mengenai penyelesaian hak-hak pekerja (karyawan) tersebut, dimana jika sudah ditemukan kesepakatan dapat dibuat suatu perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menghindari perselisihan yang dapat terjadi di kemudian hari.³²

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka hubungan hukum antara direksi dengan RUPS bukanlah merupakan hubungan kerja, melainkan hubungan hukum perdata. Berkaitan dengan status hukum pekerja yang diangkat menjadi direksi kemudian diberhentikan oleh RUPS, perlu diuraikan bahwa pemberhentian direksi adalah

³⁰ Hasil wawancara penulis dengan Pak Purwanto seorang Hakim AdHoc Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada Jumat, 29 Maret 2019.

³¹ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Op.Cit*, 04 April 2019, jam 16.30 Wib.

³² Hasil wawancara penulis dengan Pak Purwanto seorang Hakim AdHoc Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada Jumat, 29 Maret 2019.

menghentikan yang bersangkutan dari jabatan direksi sebelum masa jabatan yang ditentukan dalam anggaran dasar atau keputusan RUPS berakhir. Pasal 105 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa pemberhentian direksi ini adalah wewenang RUPS. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 97 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas bahwa direksi diangkat oleh RUPS maka pemberhentiannya juga oleh RUPS.

Pemberhentian direksi oleh RUPS apabila dihubungkan dengan pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Berdasarkan pengertian tersebut bahwa PHK itu pengakhiran hubungan kerja, oleh karenanya pemberhentian direksi bukanlah

PHK yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 25 tersebut karena seperti urian sebelumnya bahwa hubungan antara direksi dengan RUPS adalah hubungan perdata dan bukan hubungan kerja, sebagaimana dinyatakan dalam wawancara yang Penulis lakukan dengan Bapak Tri Yuni Wanto.³³ Dengan demikian hubungan pekerja yang diangkat menjadi Direksi dengan RUPS termasuk di dalamnya pengangkatan dan pemberhentian direksi tunduk kepada Undang-Undang Perseroan Terbatas bukan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, oleh karena hubungan direksi dengan RUPS bukan merupakan hubungan kerja maka dapat disimpulkan bahwa status hukum pekerja yang diangkat menjadi direksi kemudian diberhentikan oleh RUPS adalah bukan pekerja tetapi apabila dikaitkan dengan teori organ dan teori kedudukan organ perseroan dan ketentuan Undang-Undang Perseroan

³³ Hasil wawancara penulis dengan Pak Tri Yuni Wanto seorang Pengawas Ketenagakerjaan Muda di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta pada Senin, 18 Maret 2019.

Terbatas serta ketentuan Pasal 1 angka 25 *juncto* Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan maka status hukum direksi dalam hubungan kerja lebih tepat disebut sebagai pengusaha sedangkan dalam hubungan perdata atau hubungan antar organ perseroan disebut sebagai organ perseroan.

Akibat Hukum Pengangkatan Pekerja Sebagai Direksi Kemudian Diberhentikan Oleh Rapat Umum Pemegang Saham

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa ketika seorang pekerja diangkat menjadi direksi melalui RUPS maka status hukum pekerja tersebut bukanlah lagi sebagai pekerja, melainkan sebagai organ perseroan, hal ini disebabkan karena hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja antara pekerja dengan perseroan terbatas putus demi hukum dan telah berubah menjadi hubungan hukum perdata *aan zicht* yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas (corporate law).

Terkait dengan pergeseran status hukum tersebut, maka akibat

hukumnya adalah sebelum pekerja tersebut diangkat menjadi direksi, seharusnya ada penyelesaian terlebih dahulu terhadap hak-hak yang seharusnya diterima oleh pekerja tersebut sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan apa yang telah diatur oleh Kementerian Ketenagakerjaan³⁴ dan dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya permasalahan yang sama karena adanya domain hukum tersebut, serta untuk meniadakan atau mengurangi permasalahan hubungan hukum, sehingga apabila seorang pekerja diangkat menjadi anggota Direksi melalui RUPS, maka harus diselesaikan dulu semua hak-hak yang bersangkutan sebagai pekerja melalui perundingan (termasuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang terjadi dengannya atau berpotensi timbul di kemudian hari), dimana jika sudah ditemukan kesepakatan dalam perundingan dapat dibuat suatu perjanjian bersama yang

³⁴ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Op.Cit*, 04 April 2019, jam 16.30 Wib.

kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk menghindari perselisihan yang dapat terjadi di kemudian hari,³⁵ artinya pekerja yang bersangkutan terlebih dahulu diberhentikan, baik sementara atau dipensiunkan dan dipenuhi hak-haknya berkenaan dengan hubungan kerja yaitu hak-hak pekerja yang di-PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak. Setelah proses ini baru kemudian pekerja diangkat menjadi anggota Direksi yang memiliki domain hukum dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang berbeda.

Penyelesaian hak-hak pekerja yang diangkat menjadi direksi tersebut di atas, perlu segera diselesaikan, tidak diselesaikannya hak-hak tersebut dapat mengakibatkan kerugian di pihak pekerja yang telah diangkat menjadi

direksi seperti dalam Putusan Nomor 70/PHI.G/2008/PN.JKT.PST tanggal 31 Juli 2008 yakni perkara antara Thillailyampalam Sivanathan dengan PT. Susila Indah Synthetic Fiber Indonesia dan PT. Inkosido Sukses, yang pada pokoknya Majelis Hakim berpendapat bahwa hak-hak pekerja sebelum menjadi direksi telah kadaluwarsa dengan berdasarkan pada ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa segala tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun sejak timbulnya hak.

Seorang pekerja yang memiliki performa kerja yang baik dapat diangkat menjadi direksi melalui keputusan RUPS. Pada saat diangkat inilah, direksi mulai berwenang mengurus dan mewakili perseroan. Keputusan RUPS untuk mengangkat direksi itu biasanya disertai dengan penetapan gaji dan tunjangan serta fasilitas lainnya. Gaji

³⁵ Hasil wawancara penulis dengan Pak Purwanto seorang Hakim AdHoc Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat pada Jumat, 29 Maret 2019.

dan tunjangan serta fasilitas tersebut adalah hak direksi.³⁶

Kewenangan untuk mengurus dan mewakili perseroan itu menjadi hapus atau berakhir ketika kewenangan itu ditarik kembali atau orang yang mewakili itu meninggal dunia, oleh karenanya Pasal 94 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas mengatur bahwa direksi diangkat untuk jangka waktu tertentu dan dapat diangkat kembali.

Penjelasan Pasal 94 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas menyebutkan persyaratan pengangkatan anggota direksi untuk jangka waktu tertentu dimaksudkan sehingga anggota direksi yang telah berakhir masa jabatannya tidak dengan sendirinya meneruskan jabatannya, tetapi dengan pengangkatan kembali oleh RUPS. Dalam beberapa kasus namun ditemukan bahwa sebelum masa jabatannya selaku direksi berakhir, direksi tersebut tidak diangkat kembali dengan kata lain direksi

tersebut diberhentikan. Hal ini sesuai dengan Pasal 105 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas yang menyebutkan bahwa “Anggota Direksi dapat diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya.

Undang-Undang Perseroan Terbatas hanya mengatur mengenai mekanisme atau tata cara pemberhentian direksi oleh RUPS khususnya dalam Pasal 105 dan 106 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas tetapi Undang-Undang Perseroan Terbatas tidak mengatur akibat hukum dari pemberhentian tersebut, salah satunya adalah hak-hak direksi apabila telah diberhentikan oleh RUPS.

Ketidakjelasan hak-hak direksi yang diberhentikan oleh RUPS tersebut salah satunya dikarenakan tidak jelasnya kedudukan pekerja yang diangkat menjadi direksi kemudian diberhentikan oleh RUPS sehingga direksi yang keberatan dengan pemberhentiannya lebih memilih mengajukan upaya hukum melalui

³⁶ Penjelasan Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

penyelesaian ketenagakerjaan daripada penyelesaian secara perdata sebagaimana dalam Putusan Nomor 11/PHI.G/2014/PN.JKT.PST tanggal 25 Agustus 2014 yakni perkara antara Vijay Perapti dengan PT. Tradition Indonesia dan Putusan Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST tanggal 31 Mei 2018 yakni perkara antara Herlina Permatasari dengan PT. Soho Industri Pharmasi.

Putusan Nomor 11/PHI.G/2014/PN.JKT.PST tanggal 25 Agustus 2014 mengabulkan gugatan Vijay Perapti yang menuntut pembayaran hak-hak atas pemberhentian yang dilakukan oleh RUPS berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, yang penggantian hak dan upah proses 1 bulan upah yang total seluruhnya sebesar Rp. 1.205.100.000,- (satu milyar dua ratus lima juta seratus ribu rupiah).

Berbeda dengan Putusan di atas, Putusan Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST tanggal 31 Mei 2018 menolak gugatan dari Herlina Permatasari yang menuntut pembayaran hak-hak atas

pemberhentian yang dilakukan oleh RUPS berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak serta hak-hak lainnya yang jumlah seluruhnya sebesar Rp. 7.668.228.817,- (tujuh milyar enam ratus enam puluh delapan juta dua ratus dua puluh depan ribu delapan ratus tujuh belas rupiah).

Berdasarkan putusan Majelis Hakim pada Putusan Nomor 11/PHI.G/2014/PN.JKT.PST tanggal 25 Agustus 2014 tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa direksi yang diberhentikan oleh RUPS berhak mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan alasan bahwa pemberhentian direksi oleh RUPS sama dengan pemutusan hubungan kerja karena direksi adalah pekerja, oleh karena direksi tidak pernah mendapatkan surat peringatan I, II, dan III maka perusahaan telah melakukan PHK dengan alasan efisiensi sehingga direksi mendapatkan 2 (dua) kali uang

pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Apabila mencermati keputusan Majelis Hakim di atas, bahwa pemberhentian direksi oleh RUPS adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dilakukan RUPS atau pengusaha kepada direksi atau pekerja adalah keputusan yang tidak tepat karena sebagaimana telah diuraikan sebelumnya bahwa PHK adalah pengakhiran hubungan kerja, namun hubungan kerja yang sebelumnya dimiliki antara pekerja dengan perseroan terbatas akan putus demi hukum ketika pekerja diangkat menjadi direksi melalui RUPS, sehingga hubungan antara direksi dengan RUPS bukanlah hubungan kerja, melainkan hubungan hukum perdata *aan zicht*. Oleh karenanya pemberhentian direksi oleh RUPS tidak dapat disamakan dengan PHK yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut pemberhentian yang dilakukan oleh RUPS terhadap direksi diatur dalam Pasal 105 dan Pasal 106 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa Pasal 105 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas hanya menentukan bahwa pemberhentian direksi harus dengan alasan tetapi dalam Penjelasan Pasal 105 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas disebutkan bahwa alasan yang dimaksud adalah direksi tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai direksi yang ditetapkan oleh undang-undang ini antara lain melakukan tindakan yang merugikan perseroan atau karena alasan lain yang dinilai tidak tepat oleh RUPS. Berdasarkan ketentuan tersebut, tidak tepat bahwa pemberhentian direksi oleh RUPS harus menggunakan mekanisme PHK yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti aturan Pasal 164 ayat (3) tentang efisiensi serta aturan-aturan PHK yang lain yang diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, hak-hak direksi yang diberhentikan oleh RUPS bukanlah hak-hak yang diterima oleh pekerja yang di-PHK sebagaimana diatur dalam Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak tetapi apabila berdasarkan pada ketentuan Pasal 94 ayat (1), Pasal 96 ayat (1) dan Pasal 105 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dapat disimpulkan bahwa oleh karena pengangkatan, pemberhentian dan penentuan besarnya gaji serta tunjangan direksi adalah wewenang RUPS maka hak-hak apa saja dan jumlah hak yang akan diterima oleh direksi yang telah diberhentikan oleh RUPS adalah bagian dari wewenang RUPS, sesuai dengan kebijakan Anggaran Dasar Perseroan, ketetapan yang ditentukan RUPS, serta hasil rapat Dewan Komisaris.

Wewenang RUPS tersebut terdapat dalam pertimbangan Majelis Hakim Putusan Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST tanggal 31

Mei 2018 yang telah diuraikan sebelumnya, dimana RUPS menetapkan hak direksi yang telah diberhentikan oleh RUPS adalah berupa penghargaan sebesar Rp. 4.300.000.000,- (empat miliar tiga ratus juta rupiah).

Selanjutnya, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa terjadi perubahan hubungan ketika seorang pekerja diangkat menjadi direksi melalui RUPS, yakni hubungan kerja yang sebelumnya dimiliki antara pekerja dengan perseroan terbatas akan putus demi hukum dan berubah menjadi hubungan hukum perdata *aan zicht*. Dengan adanya pengangkatan maka akan ada pemberhentian direksi, dimana tidak selamanya pemberhentian tersebut dapat diterima dengan baik oleh direksi, ada kalanya direksi berkeberatan terhadap pemberhentiannya tersebut.

Keberatan direksi atas pemberhentiannya dapat disebabkan karena syarat-syarat yang ditentukan oleh undang-undang tidak dipenuhi RUPS dalam melakukan

pemberhentian direksi³⁷ atau karena direksi keberatan atas pemberhentian itu sendiri. Dipenuhinya atau tidak syarat pemberhentian direksi, ketika direksi keberatan atas pemberhentian tersebut, direksi dapat melakukan upaya hukum yang telah ditentukan oleh undang-undang.

Dalam praktiknya, ditemukan direksi yang berkeberatan atas pemberhentiannya oleh RUPS mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, tidak ke Pengadilan Negeri. Langkah ini bukan merupakan langkah yang tepat karena pemberhentian direksi oleh RUPS tidak dapat dikategorikan sebagai PHK, dimana perselisihan mengenai PHK merupakan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus di lingkungan Peradilan Umum,³⁸ namun dalam hal ini karena adanya perubahan hubungan kerja menjadi hubungan hukum, maka ketika anggota direksi diberhentikan oleh

RUPS, pemberhentian tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai PHK.

Akibat hukumnya adalah pemberhentian tersebut tidak diatur dalam Hukum Ketenagakerjaan melainkan tunduk pada ketentuan-ketentuan dalam Hukum Perseroan Terbatas yang termasuk dalam lapangan hukum perdata,³⁹ oleh karenanya ketika diberhentikan maka direksi dapat melakukan upaya hukum dengan cara atau prosedur yang telah ditentukan oleh Hukum Acara Perdata yaitu dengan cara mengajukan gugatan ke Peradilan Umum, yakni Pengadilan Negeri biasa, bukan Pengadilan Hubungan Industrial.

Kesimpulan

Status hukum pekerja yang kemudian diangkat menjadi direksi pada perusahaan berbentuk perseroan terbatas adalah sebagai organ perseroan karena hubungan hukum direksi dengan RUPS pada suatu perseroan didasarkan pada adanya penunjukkan dan pengangkatan

³⁷ Pasal 105 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

³⁸ Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

³⁹ H.M.N. Purwosutjipto (2), *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia 1 Pengetahuan Hukum Dagang* (Cet 14), Jakarta: Djambatan, 2007, hal. 4.

direksi oleh RUPS, sehingga pemberhentian direksi oleh RUPS tunduk pada ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dan tidak tunduk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Akibat hukum dari pengangkatan pekerja sebagai direksi kemudian diberhentikan oleh RUPS adalah direksi hanya mendapatkan haknya berdasarkan apa yang ditentukan oleh RUPS karena pemberhentian direksi dalam hal ini tidak sama dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagaimana diatur Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 94 ayat (1), pasal 96 ayat (1) dan Pasal 105 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dapat disimpulkan bahwa oleh karena pengangkatan, pemberhentian dan penentuan besarnya gaji dan tunjangan direksi adalah wewenang RUPS maka hak-hak apa saja dan jumlah yang akan diterima oleh

direksi yang telah diberhentikan oleh RUPS adalah wewenang RUPS, sesuai dengan kebijakan Anggaran Dasar perseroan, ketetapan yang ditentukan RUPS, serta hasil rapat Dewan Komisaris.

Daftar Pustaka

Buku:

Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Indeks, 2011.

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Ali Ridho, *Badan Hukum dan Kedudukan Badan Hukum Perseroan, Perkumpulan, Koperasi, Wakaf*, Bandung: Alumni, 1986.

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.

G. Kartasapoetra, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung: Amico, 1985.

HMN Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia 1 Pengetahuan Hukum Dagang (Cet 14)*,

Jakarta: Djambatan,
2007.

Februari 2019,
Universitas Padjadjaran

HMN Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia 2 Bentuk-Bentuk Perusahaan*, Jakarta: Djambatan, 2007.

Rudhi Prasetya, *Teori & Praktik Perseroan Terbatas*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

Peraturan Perundang-Undangan:

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata)

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

Lain-Lain:

Wawancara

Agus Mulya Karsona, 2019, "Status Hukum Pekerja Yang Diangkat Menjadi Anggota Direksi", *Hasil Wawancara Pribadi*: 28

Purwanto, 2019, "Permasalahan Pengangkatan Pekerja Yang Diangkat Menjadi Anggota Direksi", *Hasil Wawancara Pribadi*: 29 Maret 2019, Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat

Tri Yuni Wanto, 2019, "Ruang Lingkup Pekerja Yang Diangkat Menjadi Anggota Direksi", *Hasil Wawancara Pribadi*: 18 Maret 2019, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta

Jurnal

M. Yahya Harahap, "Separate Entity, Limited Liability dan Piercing the Corporate Veil", Jakarta: *Juurnal Hukum Bisnis*, Vol. 26, No. 3, 2007.

Nindyo Pramono, "Tanggung Jawab Dan Kewajiban Pengurus PT (Bank) Menurut UU Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas", Jakarta: *Buletin Hukum Perbankan Dan Kebanksentralan*, Vol. 5, No. 3, 2007.

Data Elektronik

Astara, “Posisi RUPS Pada Perseroan Terbatas”, Pusat Pengembangan Hukum & Bisnis Indonesia,
<https://www.pphbi.com/2016/12/23/posisi-rups-pada-perseroan-terbatas/>, Diakses pada 04 April 2019.

Bimo Prasetyo, 2013, “Strategi Hukum Mengangkat Karyawan Menjadi Direktur”, Strategi Hukum,
<http://www.strategihukum.net/strategi-hukum-mengangkat-karyawan-menjadi-direktur>, Diakses pada 07 November 2018.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, “Penjelasan Status Hukum Direksi dan Komisaris Perseroan Terbatas”,
<http://kemnaker.go.id/faq#a-35>, Diakses pada 04 April 2019.