

PEMBERHENTIAN DIREKSI NON-PROSEDURAL: PERBANDINGAN PERBUATAN MELAWAN HUKUM DAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL

I Gusti Bagus Ega Adikara Putra Hermawan, Fakultas Hukum Universitas
Udayana, e-mail: egaadikarahermawan@gmail.com
Made Aditya Pramana Putra, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: adityapramanaputra@unud.ac.id

DOI: KW.2025.v14.i09.p4

ABSTARK

Memberikan kepastian hukum terkait batasan Perbuatan Melawan Hukum (PMH) dengan Sengketa Hubungan Industrial merupakan tujuan utama dari penelitian ini. Metode Penelitian Normatif merupakan metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini, selain itu juga digunakan pendekatan kepustakaan dan peraturan perundang-undangan untuk menunjang penelitian ini. Pendekatan ini dilakukan guna memberikan teori, doktrin, dan peraturan perundang-undangan yang saling berkaitan sehingga memberikan analisis yang relevan dengan penelitian ini. Dengan adanya penelitian ini diketahui bahwa perkara pemberhentian direksi yang tidak sesuai dengan prosedural merupakan murni sengketa perdata umum yaitu Perkara Perbuatan Melawan Hukum karena perkara Pengangkatan Direksi merupakan akibat dari kesepakatan RUPS, sehingga dengan demikian hubungan hukum antara pemegang saham terhadap direksi merupakan fiduciary duties dan legal mandatory, bukan merupakan hubungan pekerja dengan pengusaha seperti halnya sengketa hubungan industrial.

Kata Kunci: Pemberhentian Direksi, Hubungan Industrial, Perbuatan Melawan Hukum.

ABSTRACT

Providing legal certainty regarding the limits of Unlawful Acts (PMH) and Industrial Relations Disputes is the main objective of this research. Normative Research Method is the research method used in this research, apart from that, a literature approach and statutory regulations are also used to support this research. This approach was taken to provide interrelated theories, doctrines and laws and regulations so as to provide analysis that is relevant to this research. With this research, it is known that cases of dismissal of directors who do not comply with procedures are purely general civil disputes, namely cases of unlawful acts because the case of appointment of directors is the result of a GMS agreement, so that the legal relationship between shareholders and directors is fiduciary duties and legal mandatory. , is not a relationship between workers and employers like industrial relations disputes.

Keywords: Dismissal of Direction, Industrial Relations, Unlawful Acts.

I. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang sangat pesat telah menciptakan kebutuhan mendesak bagi para pengusaha untuk memiliki wadah yang tepat dan efisien dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Di antara berbagai bentuk usaha yang tersedia, Perseroan Terbatas (PT) menonjol sebagai pilihan utama berkat beberapa keunggulan yang dapat mengakomodasi kebutuhan usaha secara lebih profesional dan aman. Salah satu keunggulan mendasar dari PT adalah modal yang berbentuk saham, yang memudahkan dalam hal investasi dan pengembangan modal. Dengan modal yang dapat dibagi dalam bentuk saham, PT memberikan fleksibilitas kepada para pemegang

saham dalam membeli, menjual, atau mengalihkan saham mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk menarik lebih banyak investor dengan mudah dibandingkan dengan bentuk usaha lain yang mungkin memiliki aturan yang lebih kaku dalam hal pendanaan. Keunggulan berikutnya adalah pemisahan antara aset perusahaan dan aset pribadi pemilik. Dengan pemisahan ini, PT memberikan perlindungan hukum yang lebih baik kepada para pemilik modal, karena aset pribadi mereka tidak akan terdampak langsung jika perusahaan mengalami kesulitan finansial. Dalam konteks risiko, hal ini menjadi daya tarik utama karena menurunkan kemungkinan kerugian pribadi bagi pemilik saham. Selain itu, konsep tanggung jawab terbatas juga menjadi daya tarik utama PT. Dalam PT, para pemegang saham hanya bertanggung jawab atas kerugian perusahaan sesuai dengan jumlah modal yang mereka investasikan. Artinya, jika terjadi kerugian atau gagal bayar pada perusahaan, tanggung jawab para pemegang saham tidak akan melampaui nilai saham yang dimiliki, memberikan perlindungan tambahan terhadap aset pribadi mereka. Pada tingkat manajerial, PT menyediakan struktur organisasi yang jelas dengan pemisahan peran antara pemegang saham dan direksi. Direksi bertanggung jawab dalam operasional harian perusahaan, sementara pemegang saham memiliki peran dalam pengambilan keputusan strategis melalui forum seperti Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). RUPS sendiri menjadi otoritas tertinggi dalam PT dan memberikan hak suara kepada pemegang saham dalam berbagai keputusan besar, seperti perubahan struktur kepemimpinan, penyesuaian anggaran, dan kebijakan-kebijakan strategis lainnya. Lebih jauh, kehadiran komisaris sebagai pengawas menciptakan lapisan pengendalian dan evaluasi terhadap kinerja direksi. Fungsi pengawasan ini memastikan bahwa keputusan-keputusan yang diambil oleh direksi sesuai dengan kepentingan perusahaan dan pemegang saham, menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. Dengan berbagai keunggulan ini, tidak heran jika PT menjadi pilihan utama bagi para pengusaha yang ingin memastikan keberlangsungan usaha mereka dalam jangka panjang, sekaligus melindungi kepentingan pribadi dari risiko-risiko bisnis yang mungkin timbul.¹ Selain itu adanya dasar hukum yang jelas yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 (selanjutnya disebut sebagai UU PT) yang merupakan salah satu pilar hukum sebagai landasan dari pergerakan Perseroan Terbatas (selanjutnya disebut sebagai PT) di Indonesia. UU PT kerap kali juga memberikan amanat kepada PT itu sendiri untuk mengatur beberapa lebih lanjut melalui Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (selanjutnya disebut sebagai AD/ART) atau Peraturan-Peraturan Internal PT. AD/ART merupakan salah satu instrumen penting dalam suatu PT. AD/ART merupakan instrumen fundamental yang mengatur aspek internal perusahaan, termasuk tujuan perusahaan, tata cara pengambilan keputusan, pengangkatan, pembagian dividen, serta berbagai ketentuan lain yang penting bagi operasional perusahaan tanpa terkecuali pemberhentian direksi. AD/ART harus disusun sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU PT, karena UU

¹ Adiningsih, Ni Komang Nea, and M. Marwanto. "Tanggungjawab Organ Perseroan Terbatas (PT) Dalam Hal Kepailitan." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 6 (2019): 1-16.

PT memberikan batasan dan pedoman yang harus diikuti oleh setiap PT dalam penyusunan AD/ART-nya.

Dalam menjalankan kegiatannya PT terdiri dari organ-organ perseroan. organ perseroan merupakan entitas atau individu yang memiliki peran penting dalam pengelolaan dan pengawasan perseroan terbatas. Dalam struktur hukum dan manajemen sebuah Perseroan Terbatas (PT), setiap organ memiliki peran yang esensial dalam menjalankan fungsinya demi mendukung operasional perusahaan yang efektif dan memastikan bahwa perusahaan beroperasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tiga organ utama yang membentuk fondasi kepemimpinan dan pengawasan di PT adalah Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Dewan Komisaris. Ketiga organ ini tidak hanya memiliki fungsi dan tanggung jawab yang spesifik, tetapi juga saling terkait dalam mekanisme pengambilan keputusan dan pemantauan kinerja perusahaan, sehingga menciptakan sistem pengelolaan yang seimbang dan berkelanjutan.²

Direksi sebagai organ penting dalam struktur Perseroan Terbatas (PT) memiliki peran kunci sebagai pengelola utama perusahaan. Tanggung jawab penuh dalam mengelola dan menjalankan operasional perusahaan berada di bawah wewenang Direksi. Menurut ketentuan dalam UUPT, Direksi diberi mandat untuk menjalankan segala aspek kepengurusan perseroan, termasuk implementasi tujuan dan maksud dari perseroan itu sendiri. Dengan kata lain, Direksi bertugas memastikan bahwa setiap kebijakan dan keputusan yang diambil perusahaan sejalan dengan tujuan bisnis dan visi jangka panjang yang telah ditetapkan oleh para pemegang saham dalam RUPS. Dalam menjalankan tugasnya, Direksi mengacu pada pedoman yang tercantum dalam Anggaran Dasar (AD) perusahaan, yang berfungsi sebagai acuan hukum dan operasional dalam pelaksanaan kepengurusan perseroan. AD tidak hanya menjadi panduan internal bagi Direksi, tetapi juga menetapkan batasan-batasan wewenang yang perlu dipatuhi oleh anggota Direksi dalam pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut kepentingan strategis dan finansial perusahaan. Dengan adanya pedoman ini, Direksi berperan untuk menjaga kepentingan perseroan dan para pemegang saham, sekaligus memastikan agar kebijakan operasional tidak menyimpang dari tujuan awal pembentukan perusahaan. Selain itu, Direksi juga memiliki tanggung jawab hukum yang luas, yang mencakup pembelaan dan perlindungan terhadap hak dan aset perusahaan dalam berbagai situasi hukum. Direksi bertugas untuk mewakili perusahaan di depan hukum, baik dalam kasus perdata, pidana, maupun administratif yang menyangkut kepentingan perusahaan. Tanggung jawab ini mencakup representasi perusahaan dalam perjanjian kontrak dengan pihak ketiga, penyelesaian sengketa hukum dengan mitra bisnis, hingga pembelaan perusahaan dalam proses hukum di pengadilan. Dalam kondisi ini, Direksi berperan sebagai wakil hukum perusahaan yang bertugas membela hak-hak perseroan untuk melindungi keberlangsungan usaha. Di luar pengadilan, Direksi memiliki peran aktif dalam menjaga reputasi perusahaan dan

² Sihotang, Rachel Tasya. "Pembubaran Perseroan Terbatas Berdasarkan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham." *Jurnal Darma Agung* 31, no. 3 (2023): 500-510.

menyelesaikan setiap potensi konflik secara efektif agar tidak berkembang menjadi masalah yang merugikan perusahaan. Sebagai contoh, Direksi bertanggung jawab atas penyusunan dan negosiasi kontrak yang dapat berdampak pada stabilitas bisnis perusahaan serta pengelolaan risiko untuk mencegah kerugian hukum dan finansial. Dalam kondisi tertentu, Direksi juga bisa melibatkan penasihat hukum atau pihak ketiga untuk membantu merumuskan strategi yang tepat dalam menghadapi tantangan hukum. Selain itu, Direksi juga memiliki kewajiban untuk menjaga transparansi dan akuntabilitas dalam menjalankan wewenangnya, terutama dalam melaporkan segala bentuk kegiatan perusahaan kepada RUPS. Dalam konteks ini, Direksi harus memberikan laporan berkala mengenai performa perusahaan, termasuk risiko dan potensi masalah hukum yang mungkin dihadapi. Dengan demikian, Direksi tidak hanya bertanggung jawab untuk memastikan perusahaan beroperasi sesuai dengan tujuan dan anggaran dasar, tetapi juga memastikan perusahaan selalu berada dalam koridor kepatuhan hukum yang diperlukan.³ Dalam proses pengangkatannya direksi dalam suatu PT dimulai dengan pelaksanaan RUPS, yang merupakan forum tertinggi di dalam perseroan. Dalam rapat ini, pemegang saham memiliki kewenangan untuk mengangkat dan memberhentikan direksi. Calon direksi diajukan oleh pemegang saham atau pihak berwenang, seperti dewan komisaris. Calon yang diajukan harus memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT) dan anggaran dasar perusahaan, termasuk memiliki kompetensi yang sesuai dan tidak sedang terkena sanksi hukum yang melarang mereka untuk menjabat sebagai direksi. Setelah calon direksi diajukan, RUPS akan melakukan pemungutan suara untuk menentukan siapa yang akan diangkat sebagai direksi. Keputusan pengangkatan ini diambil berdasarkan suara mayoritas pemegang saham, kecuali anggaran dasar perseroan menetapkan aturan lain. Hasil dari rapat ini kemudian dituangkan dalam akta risalah RUPS yang disusun oleh notaris, yang mencantumkan keputusan tentang pengangkatan direksi.⁴

Dengan demikian dapat dilihat bahwa RUPS merupakan organ tertinggi dalam struktur perseroan terbatas. Keputusan yang diambil dalam RUPS bersifat mengikat bagi direksi dan komisaris, dan sering kali mencerminkan kepentingan pemegang saham. sehingga RUPS memiliki wewenang untuk mengambil keputusan penting yang tidak dapat diambil oleh direksi atau dewan komisaris, seperti perubahan anggaran dasar, serta persetujuan laporan tahunan, bahkan pengangkatan dan pemberhentian direksi dan komisaris

Pemberhentian direksi dalam suatu perusahaan merupakan tindakan yang memiliki konsekuensi hukum signifikan, baik bagi individu yang diberhentikan maupun bagi perusahaan itu sendiri. Dalam praktiknya, pemberhentian direksi sering kali diwarnai oleh ketegangan antara kepentingan perusahaan dan hak-hak hukum

³ Yanuarsi, Susi. "Kepailitan Perseroan Terbatas Sudut Pandang Tanggung Jawab Direksi." *Solusi* 18, no. 2 (2020): 283-297.

⁴ Lismayanti, Erna, Endang Purwaningsih, and Chandra Yusuf. "Legalitas Tindakan Direksi Perseroan Terbatas." *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 2 (2023): 193-212.

direksi. Hal ini menjadi lebih kompleks ketika proses pemberhentian tersebut dilakukan tanpa prosedur yang sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Pemberhentian yang tidak prosedural dapat dianggap melanggar prinsip-prinsip fidusia dan menyebabkan kerugian bagi direksi yang bersangkutan, yang pada gilirannya dapat memicu klaim PMH. Oleh karena itu, penting untuk melakukan kajian mendalam mengenai aspek-aspek hukum yang terkait dengan pemberhentian direksi tanpa prosedur yang sah, guna memperjelas posisi hukum dan menghindari kesalahpahaman yang dapat merugikan pihak-pihak terkait.⁵

Terdapat penelitian terdahulu dari Artikel Hukum yang ditulis oleh Ikhsan Lubis dan Neneng Oktarina yang berjudul *Perlindungan Hukum Terhadap Direksi Yang Diberhentikan Tanpa Melalui Rapat Umum Pemegang Saham (Studi Pada PT. Sumber Andalan Mandiri (SAM))*⁶ dalam penelitian tersebut terdapat fokus pembahasan yang membahas mengenai kasus PT SAM yang telah memberhentikan direksinya dengan tidak prosedural tanpa melalui RUPS yang justru menggunakan mekanisme pemberhentian sementara. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada pembahasan mengenai pemberhentian direksi dengan tidak prosedural. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian ini lebih membahas mengenai batasan perkara PMH dengan Hubungan Industrial dari adanya peristiwa pemberhentian dengan tidak prosedural terhadap direksi. Selain itu, juga terdapat penelitian terdahulu dari Artikel Hukum yang berjudul *Analisa Yuridis Hubungan Ketenagakerjaan Direksi dengan Perseroan: (Studi Kasus Antara Anwar Suwarta Dengan PT QT)* yang ditulis oleh Marihot Siahaan⁷ dalam penelitian tersebut membahas mengenai kekaburan dari hubungan direksi dengan perseroan yang mana direksi menerima gaji melalui kesepakatan dari RUPS sehingga dinyatakan bahwa direksi juga merupakan pegawai sekaligus. Sedangkan dalam penelitian ini akan tetap membahas kedudukan hukum direksi di perseroan tetapi lebih merujuk pada pembahasan apabila terjadi peristiwa pemberhentian direksi dengan tidak prosedural dilihat dari kedudukannya pada PT.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka dengan ini terdapat beberapa rumusan masalah yang menjadi pembahasan pada penelitian ini, antara lain:

- a. Bagaimana hubungan ketenagakerjaan direksi dengan perseroan?

⁵ Wibisono, Okky Maharani. "Analisis Yuridis Terhadap Keputusan Circular Resolution Rapat Umum Pemegang Saham Dalam Pemberhentian Direksi." *Perspektif* 23, no. 3 (2018): 133-141.

⁶ Lubis, Ikhsan, and Neneng Oktarina. "Perlindungan Hukum terhadap Direksi yang Diberhentikan tanpa melalui Rapat Umum Pemegang Saham (Studi pada PT. Sumber Andalan Mandiri (Sam))." *UNES Law Review* 1, no. 2 (2018): 172-183.

⁷ Siahaan, Marihot. "Analisa Yuridis Hubungan Ketenagakerjaan Direksi dengan Perseroan:(Studi Kasus Antara Anwar Suwarta Dengan Pt. QT)." *NOVUM ARGUMENTUM* 1, no. 1 (2022): 33-43.

- b. Bagaimana batasan antara perbuatan melawan hukum dan sengketa hubungan industri dalam hal terjadinya kasus pemberhentian direksi dengan tidak prosedural?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah pemberhentian direksi yang tidak sesuai prosedur lebih tepat dikategorikan sebagai PMH dalam hukum perdata daripada sekadar perkara hubungan industrial. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi implikasi hukum dari pengkualifikasian tersebut terhadap mekanisme penyelesaian sengketa dan perlindungan hukum bagi direksi yang diberhentikan secara tidak sah. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperjelas batasan antara PMH dan sengketa hubungan industrial dalam konteks pemberhentian direksi di Indonesia.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan penelitian kepustakaan (*library research*). Metode normatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada analisis hukum yang saling bertentangan satu dengan yang lainnya. Kemudian pada penelitian ini digunakan pendekatan perundang-undangan untuk menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan yang memiliki relevansi langsung terhadap topik penelitian. Selain itu, dilakukan juga pendekatan kepustakaan (*library research*) dengan menelaah berbagai literatur, baik yang bersumber dari buku, jurnal, maupun dokumen resmi, untuk memahami teori-teori dan doktrin yang mendasari penelitian ini. Dengan mengintegrasikan kedua metode tersebut, diharapkan penelitian ini mampu memperoleh pemahaman yang komprehensif dan mendalam mengenai kajian permasalahan hukum, serta menyajikan rekomendasi yang tepat melalui analisis yang sistematis dan terperinci.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hubungan ketenagakerjaan direksi dengan perseroan

Kedudukan direksi telah diatur dalam UU PT, kemudian peran dan fungsi dari direksi bagi PT merupakan sebagai wali amanat (*trustee*) sekaligus *agent*. Direksi dapat disebut sebagai *trustee* dikarenakan direksi memiliki tugas untuk melakukan pengelolaan terhadap harta kekayaan pemegang saham dari suatu perseroan. Kemudian direksi dapat disebut sebagai wakil karena direksi berperan sebagai kuasa atas nama PT. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya terdapat hubungan kepercayaan yang melahirkan kewajiban kepercayaan (*fiduciary duty*) antara Direksi dalam PT.⁸

⁸ De Valerie, Athalia, and Moody Rizqy Syailendra Putra. "Penerapan Asas Fiduciary Duty Dalam Tanggung Jawab Direksi pada Perseroan Terbatas." *JLEB: Journal of Law, Education and Business* 2, no. 1 (2024): 373-379.

Seorang direksi, dalam melaksanakan tugasnya, memiliki hak atas kebebasan atau perlindungan terhadap tanggung jawab yang muncul dari setiap transaksi atau aktivitas yang dilakukannya dalam pengelolaan perseroan yang biasa disebut *Business Judgment Rule*.⁹ Prinsip ini dikenal sebagai aturan pertimbangan bisnis, yang memberikan wewenang dan kekuasaan tertentu kepada direktur. Dalam menjalankan kegiatan tersebut, direksi wajib berpegang pada standar kehati-hatian dan integritas. Kehati-hatian dan itikad baik menjadi prinsip panduan yang menjadi pertimbangan Direksi dalam menjalankan operasionalnya. Mengingat bahwa direktur mempunyai perlindungan hukum dan kesadaran yang lebih baik mengenai keadaan perusahaan, pengadilan tidak boleh terlibat atau mempertanyakan keputusan yang diambil. Setiap keputusan yang diambil harus didasarkan pada prinsip bahwa Direksi tidak boleh melakukan tindakan untuk keuntungan pribadi (*self-dealing*) atau memiliki kepentingan pribadi (*self-interest*) dalam keputusan tersebut.¹⁰

Agar saham dalam suatu perseroan dan firma lain dapat dicatatkan dalam daftar khusus, direksi wajib mengungkapkan kepada perusahaan berapa banyak saham yang mereka miliki serta berapa banyak saham yang dimiliki oleh kerabat mereka. Jika seorang anggota dewan gagal memenuhi tanggung jawabnya dan perusahaan menderita kerugian, mereka semua akan bertanggung jawab secara pribadi. Direksi wajib mencatat perubahan kepemilikan saham beserta tanggal dan waktu peralihannya dalam daftar pemegang saham atau daftar khusus, serta melaporkan kepada Menteri setiap perubahan dalam struktur pemegang saham yang tercatat dalam daftar perusahaan dalam waktu 30 hari sejak tanggal pencatatan peralihan hak tersebut. Dengan demikian, terlihat bahwa direksi memiliki kewajiban-kewajiban yang menempatkannya berada di bawah pemegang saham.

Terdapat dua pandangan mengenai kedudukan hubungan pekerjaan dari direksi kepada persero. Menurut Umar Kasim, direksi dalam hubungan hukum korporasi dan pegawai (pekerja/buruh) dalam hubungan kerja mempunyai peraturan hukum yang berbeda. Meski demikian, menurut Prof. Imam Soepomo, baik pegawai maupun pengurus tetap dianggap sebagai pekerja.¹¹ Secara tradisional, perusahaan tidak memberikan gaji kepada direktur karena, umumnya, direktur juga merupakan pemegang saham yang otomatis memiliki kepemilikan saham dalam perusahaan tersebut.¹² Dalam hal ini, setiap jajaran tersebut tidak berstatus sebagai karyawan perusahaan. Meskipun banyak perusahaan masih memiliki direksi yang juga pemegang saham, saat ini perusahaan telah mulai memperlakukan Direksi sebagai pegawai

⁹ Pramagitha, Putu Anantha, AA Ketut Sukranatha, Padahal jika merujuk pada Undang-Undang, and Perseroan Terbatas. "Prinsip business judgment rule sebagai upaya perlindungan terhadap keputusan bisnis direksi bumh." *Journal Ilmu Hukum* 7, no. 12 (2019): 1-14.

¹⁰ Raffles, Raffles. "Tanggung Jawab dan Perlindungan Hukum Direksi dalam Pengurusan Perseroan Terbatas." *Undang: Jurnal Hukum* 3, no. 1 (2020): 107-137.

¹¹ Wijaya, Michael Janitra. "Tinjauan hukum terkait penyelesaian pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang diangkat menjadi direksi perseroan terbatas." *Jurnal Hukum Visio Justisia* 2, no. 1 (2022): 60-85.

¹² Siahaan, Marihot, op. cit. hlm 37.

profesional yang menerima gaji. Besaran gaji Direksi ditentukan berdasarkan kesepakatan organ perusahaan, yakni melalui RUPS, dan kemudian dituangkan secara tertulis dalam perjanjian.¹³ Bagi Direksi yang berstatus sebagai pegawai, ketentuan hukum perburuhan berlaku secara mutatis mutandis terhadapnya.

Hubungan kerja menurut Imam Soepomo pada hakekatnya adalah hubungan dimana majikan menyatakan kesediaannya untuk mempekerjakan pekerja dengan imbalan upah, dan pekerja menyatakan kesediaannya bekerja pada majikan dengan imbalan upah. Seorang pekerja hanya dapat eksis jika ia bekerja di bawah pengawasan orang lain, dan seorang pemberi kerja hanya dapat eksis jika ia mengawasi pekerjaan pekerja tersebut. Adapun unsur-unsur pekerja yang diatur dalam Pasal 1 angka 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) adalah:

- a. Unsur adanya pekerjaan: pengusaha hanya akan merekrut pekerja jika tersedia pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan kapasitas perusahaan.
- b. Unsur adanya upah: sebagai prinsip universal, setiap pekerja di perusahaan berhak mendapatkan gaji atau upah.
- c. Unsur adanya instruksi: pengusaha berhak memberikan arahan kepada pekerja sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Oleh karena itu, pekerja wajib bekerja di bawah pengawasan pihak lain, suatu praktik yang disebut *dienstverhoeding* dalam UU Ketenagakerjaan. Di sisi lain terdapat pandangan yang menyatakan bahwa apabila seorang karyawan melaksanakan tugas dalam ikatan kerja berdasarkan kesepakatan kerja, maka ia akan tunduk pada UU Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya.

Sementara itu, anggota Direksi yang menjalankan tugas dalam hubungan hukum korporasi berdasarkan *article of incorporation* harus mematuhi ketentuan dalam UUP. Oleh karena itu, dari sudut pandang hukum, terdapat beberapa perbedaan antara karyawan dan anggota direksi, yakni: Hubungan kerja, disebut juga hubungan atasan-bawahan (*dientsverhouding*) atau subordinasi, adalah pengaturan hukum di mana manajemen bertindak sebagai atasan dan pekerja sebagai bawahan. Namun terdapat hubungan hukum berdasarkan kepercayaan (*fiduciary duties*) dan pemberian amanah (*legal mandatory*) antara pemilik perusahaan atau RUPS dengan anggota Direksi. Hubungan ini tidak memiliki struktur hierarki atasan-bawahan dan lebih bersifat kemitraan.

Dalam hubungan atasan-bawahan, terdapat unsur-unsur khas yang membedakan hubungan ini dari hubungan partnership, yaitu adanya pekerjaan yang harus dilakukan (prestasi) dan adanya upah sebagai imbalan atas pekerjaan tersebut (kontra prestasi). Menurut Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan, pekerjaan dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang telah ditetapkan secara rinci, termasuk spesifikasi tugas dan lokasi (tempat kerja). Bahkan, sering kali disyaratkan kualifikasi jabatan atau keahlian tertentu, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 54 ayat (1) huruf c

¹³ Kuswiratmo, Bonifasius Aji, and MH SH. *Keuntungan & Risiko Menjadi Direktur, Komisaris, dan Pemegang Saham*. Visimedia, 2016.

dan huruf d serta Pasal 52 ayat (1) huruf c UU Ketenagakerjaan. Berbeda dengan karyawan, anggota Direksi tidak memiliki pekerjaan yang spesifik; mereka bertanggung jawab secara umum untuk mengelola seluruh kegiatan perusahaan yang diamanatkan kepada mereka, termasuk mewakili perusahaan baik secara internal maupun eksternal dalam pengadilan, sebagaimana diatur dalam Pasal 98 ayat (1) UU PT.

Dalam konteks hubungan kerja, "perintah" dari atasan tidak menimbulkan tanggung jawab langsung (*vicarious liability*) bagi karyawan, sesuai dengan Pasal 1 angka 14 jo angka 4 UU Ketenagakerjaan. Namun, dalam hubungan hukum korporasi yang bersifat *partnership*, "perintah" yang diberikan merupakan amanat atau kepercayaan yang membawa tanggung jawab langsung (*strict liability*) bagi anggota Direksi, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 97 ayat (1) dan ayat (3) UU PT

Pembayaran upah dalam hubungan kerja adalah imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan berdasarkan perjanjian kerja yang berfungsi sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah ditetapkan. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 1 angka 30, Pasal 90 ayat (1), Pasal 91 ayat (1), dan Pasal 89 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Sementara itu, RUPS memutuskan besaran gaji Direksi sesuai dengan anggaran dasar perusahaan, sehingga tidak perlu mempertimbangkan standar pengupahan yang berlaku. Gaji ini adalah imbalan atas tugas dan wewenang yang diberikan kepada mereka sebagai pemegang amanat (*legal mandatory*), sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 96 ayat (1) UU PT.

Karyawan tidak secara langsung dilindungi oleh hak-hak hukum yang diberikan kepada mereka, seperti hak yang berkaitan dengan kebijakan pengupahan, pesangon, cuti tahunan, cuti hamil dan melahirkan, serta hak cuti keguguran bagi karyawan perempuan, yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Direktur perusahaan. Hanya apabila hak-hak tersebut telah disepakati secara khusus dan dituangkan dalam anggaran dasar perusahaan atau perjanjian-perjanjian lain barulah hak-hak tersebut dapat diterapkan kepada anggota Direksi. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu meninjau dan merumuskan ketentuan spesifik dalam anggaran dasarnya, jika ingin memberikan hak-hak tersebut kepada Direksi, agar tidak menimbulkan kebingungan atau potensi sengketa di kemudian hari.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bertingkat, termasuk Pengadilan Hubungan Industrial, digunakan untuk menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan manajemen perusahaan. Sementara itu, menyelesaikan perselisihan antara RUPS atau badan korporasi lainnya dengan Direksi, termasuk yang mengandung benturan kepentingan, diselesaikan melalui peradilan umum atau mekanisme khusus yang telah disepakati atau diatur sebelumnya (*privatrecht*).¹⁴

3.2. Batasan Antara Perbuatan Melawan Hukum Dan Sengketa Hubungan Industri Dalam Hal Terjadinya Kasus Pemberhentian Direksi Dengan Tidak Prosedural

¹⁴ Nuranda, Bima, Anita Afriana, and Holyness N. Singadimedja. "Status Hukum Pekerja yang Diangkat Menjadi Anggota Direksi Pada Perseroan Terbatas Tanpa Adanya Pengakhiran Perjanjian Kerja." *Perspektif Hukum* (2019): 33-59.

Direksi merupakan salah satu organ penting dalam suatu perusahaan yang memiliki tanggung jawab dan kewenangan untuk menjalankan kegiatan operasional serta memastikan keberlangsungan usaha. Hubungan hukum antara direksi dan perusahaan berbeda dengan hubungan antara pekerja dan perusahaan pada umumnya. Direksi tidak hanya berfungsi sebagai eksekutor kebijakan, tetapi juga sebagai pemegang amanah yang harus menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan hukum dan kepentingan perusahaan.¹⁵

Ketika terjadi pemberhentian direksi yang tidak mengikuti prosedur yang ditetapkan, muncul pertanyaan apakah tindakan tersebut termasuk dalam ranah Perbuatan Melawan Hukum (PMH) atau sengketa hubungan industrial. Kedua konsep hukum ini memiliki perbedaan mendasar, baik dari segi definisi, cakupan, maupun konsekuensi hukum.

Perbuatan Melawan Hukum (PMH) adalah tindakan yang bertentangan dengan hukum yang berlaku, yang menimbulkan kerugian kepada pihak lain dan karenanya dapat menimbulkan tuntutan ganti rugi.¹⁶ Dalam konteks pemberhentian direksi, PMH dapat terjadi apabila pemberhentian tersebut dilakukan tanpa mengikuti prosedur hukum yang diatur dalam undang-undang atau anggaran dasar perusahaan. Contoh PMH dalam pemberhentian direksi antara lain Pemberhentian tanpa sebab yang jelas, Direksi diberhentikan tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, selain itu juga bisa terjadi dikarenakan tidak adanya RUPS yang sah, RUPS sebagai otoritas tertinggi yang berwenang untuk memberhentikan direksi tidak dilaksanakan atau tidak memenuhi kuorum. Selain itu Pelanggaran hak-hak direksi, Pemberhentian yang mengabaikan hak-hak kontraktual dan hak-hak lainnya yang dimiliki oleh direksi berdasarkan hukum atau perjanjian. Sehingga dalam kasus seperti ini, direksi yang diberhentikan dapat menuntut perusahaan atas dasar PMH, dengan argumen bahwa tindakan tersebut menimbulkan kerugian dan bertentangan dengan hukum yang berlaku.

Sengketa hubungan industrial adalah perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja yang terkait dengan hak, kepentingan, PHK, atau hubungan kerja. Dalam konteks hubungan industrial, pekerja yang diberhentikan dapat membawa perkara ini ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan penyelesaian, termasuk kompensasi atau pemulihan hak. Namun, posisi direksi berbeda dengan pekerja biasa. Direksi bukanlah karyawan dalam arti hubungan kerja yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pemberhentian direksi tidak serta-merta dapat dikategorikan sebagai sengketa hubungan industrial, terutama jika pemberhentian tersebut berkaitan dengan pelanggaran prosedur atau hak-hak yang lebih luas daripada sekadar hubungan kerja.

¹⁵ Wauda, Jetly B. "Tugas Dan Tanggung Jawab Direksi Sebagai Organ Dalam Perseroan Terbatas Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007." *LEX PRIVATUM* 7, no. 4 (2019).

¹⁶ Sari, Indah. "Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Dalam Hukum Pidana Dan Hukum Perdata." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 11, no. 1 (2021).

Pengkategorian pemberhentian direksi tanpa prosedur sebagai PMH daripada sengketa hubungan industrial memiliki implikasi hukum yang signifikan. Ini memberikan peluang bagi direksi yang diberhentikan secara tidak prosedural untuk menuntut ganti rugi melalui pengadilan perdata, dengan dasar hukum yang lebih kuat. Selain itu, ini juga mencegah penyalahgunaan mekanisme hubungan industrial yang mungkin tidak sesuai untuk menangani sengketa yang melibatkan pelanggaran hak-hak fidusia atau prosedur hukum yang lebih kompleks.

Dalam konteks sengketa perusahaan, perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh pemegang saham, terutama dalam hal pemecatan Direksi yang dianggap tidak sah, kerap memunculkan konflik yang pada akhirnya diajukan ke pengadilan. Gugatan ini biasanya bertujuan untuk memberikan rasa keadilan bagi Direksi yang merasa dirugikan oleh keputusan pemegang saham yang dianggap bertentangan dengan prinsip kepastian hukum. Sengketa semacam ini menjadi penting karena Direksi memiliki hak dan kewenangan penuh untuk mengelola perusahaan demi kepentingan terbaik perusahaan dan para pemegang saham, serta bertindak sebagai wakil perusahaan dalam urusan bisnis maupun dalam proses hukum sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar perusahaan.

Direksi memegang tanggung jawab utama untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan sesuai dengan ketentuan hukum, termasuk yang tercantum dalam Pasal 1 Ayat (5) Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT), yang menegaskan peran Direksi sebagai pengurus utama perusahaan. Selain tanggung jawab mengelola aset perusahaan, Direksi juga berperan dalam memastikan kelancaran operasional sehari-hari dan menjaga stabilitas perusahaan di tengah berbagai dinamika bisnis dan hukum. Dalam kasus perselisihan, misalnya, Direksi bertanggung jawab untuk mewakili perusahaan baik dalam menyelesaikan masalah di luar pengadilan maupun dalam proses pengadilan, dengan selalu mengutamakan kepentingan perusahaan.

Fiduciary duties atau kewajiban fidusia menjadi salah satu prinsip utama yang harus dipegang oleh setiap anggota Direksi. Prinsip ini mengharuskan Direksi untuk menjalankan tugas mereka dengan itikad baik, kehati-hatian, dan tanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam menjalankan tugas *fiduciary duties* ini, Direksi diharapkan untuk senantiasa mengambil keputusan yang mendukung visi dan misi perusahaan, melindungi aset, dan memperjuangkan kepentingan terbaik perusahaan dan para pemegang saham. Apabila Direksi terbukti melanggar kewajiban ini, mereka dapat diminta bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian yang mungkin dialami perusahaan.

Menurut Pasal 97 ayat (3) UUPT, jika seorang anggota Direksi gagal memenuhi *fiduciary duties*-nya dan menyebabkan kerugian bagi perusahaan, mereka dapat dimintai pertanggungjawaban pribadi, kecuali dapat dibuktikan bahwa tindakan tersebut dilakukan dengan itikad baik dan bukan karena kelalaian. Ketentuan ini memberikan perlindungan bagi anggota Direksi yang bertindak secara wajar dan hati-hati demi kepentingan perusahaan, meskipun keputusan yang diambil mungkin pada akhirnya tidak membuahkan hasil yang diharapkan.

Dalam perselisihan yang melibatkan pemecatan Direksi, penting untuk mempertimbangkan apakah pemegang saham telah mengambil keputusan dengan mempertimbangkan kepentingan terbaik perusahaan atau lebih didorong oleh motif pribadi. Kepastian hukum dan keadilan bagi Direksi yang diberhentikan secara sepihak menjadi hal yang harus dijunjung tinggi, terutama apabila tindakan pemegang saham dapat dikategorikan sebagai pelanggaran kewenangan yang seharusnya tidak merugikan Direksi tanpa alasan yang sah. Pengadilan dalam hal ini akan mengevaluasi apakah pemberhentian Direksi didasarkan pada alasan-alasan yang objektif dan sesuai dengan peraturan perusahaan, atau justru melanggar aturan fidusia yang mengatur hak dan kewajiban pemegang saham maupun Direksi.

Selain ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan dan UU PT, terdapat juga aturan dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dikaitkan dengan penyelesaian perselisihan mengenai pemberhentian direksi perusahaan guna memberikan kepastian hukum. Oleh karena itu, sengketa terkait pemberhentian direksi perseroan yang tidak sesuai prosedur merupakan perkara perdata umum, yaitu perbuatan melawan hukum, dan bukan termasuk konflik ketenagakerjaan dalam hubungan industrial. Dengan demikian, yang berwenang menyelesaikan sengketa pemberhentian direksi perseroan dalam kasus ini adalah Pengadilan Negeri.

IV. Kesimpulan

Pemberhentian direksi tanpa prosedur yang sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku seharusnya lebih tepat dikategorikan sebagai Perbuatan Melawan Hukum (PMH) daripada sebagai perkara hubungan industrial. Kesimpulan ini didasarkan pada perbedaan mendasar antara hubungan kerja direksi dengan perusahaan dan hubungan kerja pada umumnya. Direksi tidak hanya berfungsi sebagai karyawan, tetapi juga memegang peran pengelola yang terikat oleh kewajiban fidusia yang lebih tinggi. Pemberhentian direksi tanpa prosedur yang sah berpotensi melanggar hak-hak hukum direksi dan menimbulkan kerugian, baik secara material maupun imaterial, yang dapat dikualifikasikan sebagai PMH. Pengkategorian pemberhentian direksi non-prosedural sebagai PMH memberikan dasar hukum yang lebih kuat bagi direksi yang bersangkutan untuk menuntut ganti rugi melalui mekanisme hukum perdata, dibandingkan dengan mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang lebih terbatas cakupannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Kuswiratmo, Bonifasius Aji, and MH SH. *Keuntungan & Risiko Menjadi Direktur, Komisaris, dan Pemegang Saham*. Visimedia, 2016.

Jurnal

Adiningsih, Ni Komang Nea, and M. Marwanto. "Tanggungjawab Organ Perseroan Terbatas (PT) Dalam Hal Kepailitan." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 6 (2019): 1-16.

- De Valerie, Athalia, and Moody Rizqy Syailendra Putra. "Penerapan Asas Fiduciary Duty Dalam Tanggung Jawab Direksi pada Perseroan Terbatas." *JLEB: Journal of Law, Education and Business* 2, no. 1 (2024): 373-379.
- Lismayanti, Erna, Endang Purwaningsih, and Chandra Yusuf. "Legalitas Tindakan Direksi Perseroan Terbatas." *Jurnal Res Justitia: Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 2 (2023): 193-212.
- Lubis, Ikhsan, and Neneng Oktarina. "Perlindungan Hukum terhadap Direksi yang Diberhentikan tanpa melalui Rapat Umum Pemegang Saham (Studi pada PT. Sumber Andalan Mandiri (Sam))." *UNES Law Review* 1, no. 2 (2018): 172-183.
- Nuranda, Bima, Anita Afriana, and Holyness N. Singadimedja. "Status Hukum Pekerja yang Diangkat Menjadi Anggota Direksi Pada Perseroan Terbatas Tanpa Adanya Pengakhiran Perjanjian Kerja." *Perspektif Hukum* (2019): 33-59.
- Pramagitha, Putu Anantha, AA Ketut Sukranatha, Padahal jika merujuk pada Undang-Undang, and Perseroan Terbatas. "Prinsip business judgment rule sebagai upaya perlindungan terhadap keputusan bisnis direksi bumh." *Journal Ilmu Hukum* 7, no. 12 (2019): 1-14.
- Raffles, Raffles. "Tanggung Jawab dan Perlindungan Hukum Direksi dalam Pengurusan Perseroan Terbatas." *Undang: Jurnal Hukum* 3, no. 1 (2020): 107-137.
- Sari, Indah. "Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Dalam Hukum Pidana Dan Hukum Perdata." *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara* 11, no. 1 (2021).
- Siahaan, Marihot. "Analisa Yuridis Hubungan Ketenagakerjaan Direksi dengan Perseroan:(Studi Kasus Antara Anwar Suwarta Dengan Pt. QT)." *NOVUM ARGUMENTUM* 1, no. 1 (2022): 33-43.
- Sihotang, Rachel Tasya. "Pembubaran Perseroan Terbatas Berdasarkan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham." *Jurnal Darma Agung* 31, no. 3 (2023): 500-510.
- Wauda, Jetly B. "Tugas Dan Tanggung Jawab Direksi Sebagai Organ Dalam Perseroan Terbatas Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007." *LEX PRIVATUM* 7, no. 4 (2019).
- Wibisono, Okky Maharani. "Analisis Yuridis Terhadap Keputusan Circular Resolution Rapat Umum Pemegang Saham Dalam Pemberhentian Direksi." *Perspektif* 23, no. 3 (2018): 133-141.
- Wijaya, Michael Janitra. "Tinjauan hukum terkait penyelesaian pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang diangkat menjadi direksi perseroan terbatas." *Jurnal Hukum Visio Justisia* 2, no. 1 (2022): 60-85.
- Yanuarsi, Susi. "Kepailitan Perseroan Terbatas Sudut Pandang Tanggung Jawab Direksi." *Solusi* 18, no. 2 (2020): 283-297.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356)