

Analisa Yuridis Hubungan Ketenagakerjaan Direksi dengan Perseroan: (Studi Kasus Antara Anwar Suwarta Dengan Pt. QT)

Oleh: Marihot Siahaan

Alumni Magister Hukum UKI 2010

Abstrak

Kinerja Perseroan Terbatas Bergantung pada kontribusi beberapa komponen, baik itu karyawan, staf, manajer, hingga cleaning service. Semua pihak ini harus bersinergi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pihak yang diberi tugas dan wewenang sebagai pengurus di Perseroan adalah Direksi. Direksi adalah organ Perseroan yang bertugas mewakili Perseroan di dalam dan di luar pengadilan. Direksi merupakan pihak yang mengendalikan pengurusan perusahaan dalam kegiatan sehari-hari. Yang berhak mengangkat dan atau sewaktu-waktu memberhentikan Direksi adalah Rapat Umum Pemegang Saham dengan menyebutkan alasannya. Namun yang menjadi pertanyaan, apakah Direksi berhak mendapatkan hak pesangon atau hak lainnya berdasarkan UU Ketenagakerjaan? Apakah Direksi tunduk pada UU Ketenagakerjaan?

Kata kunci: Perseroan Terbatas, pemberhentian Direksi, hak sebagai karyawan

Abstract

The performance of a limited liability company depends on the contribution of several components, be it employees, staff, managers, to cleaning services. All of these parties must work together to realize the company's goals. The party who is given the task and authority as management in the Company is the Board of Directors. The Board of Directors is the Company's organ in charge of representing the Company inside and outside the court. The Board of Directors is the party that controls the management of the company in daily activities. The right to appoint and or dismiss the Board of Directors at any time is the General Meeting of Shareholders by stating the reasons. But the question is, are the Directors entitled to severance pay or other rights under the Manpower Act? Does the Board of Directors comply with the Manpower Act?

Keywords: Limited Liability Company, dismissal of Directors, rights as employees

A. Latar Belakang

Perseroan Terbatas (PT) dalam menjalankan usahanya mempergunakan bantuan dari orang-orang yang bekerja untuk Perseroan tersebut dengan mendapat gaji.¹ Orang yang menjalankan kegiatan PT tersebut antara lain adalah Direksi dan Komisaris. Dalam proses menjalankan usaha dapat terjadi perselisihan antara Perseroan dengan pekerja perseroan termasuk dengan pengurus/Direksi. Untuk yang pertama sudah jelas, namun khusus tentang cara penyelesaian perselisihan antara PT dengan Direksi, tentang tuntutan hak-hak Direksi terhadap Perseroan sering membingungkan: apakah melalui Peradilan Umum atau melalui Peradilan Hubungan Industrial, karena belum ada ketegasan aturan tentang hal tersebut.

Tentang hubungan Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan dalam Perseroan Terbatas diatur dalam UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sedangkan Perseroan Terbatas awalnya diatur dalam KUHD yang kemudian terus berganti dan yang terakhir adalah UU No. 40 Tahun 2007.

Perseroan Terbatas sebagai badan hukum merupakan persekutuan modal berdasarkan perjanjian untuk melakukan kegiatan usaha yang modal dasarnya seluruhnya terbagi dalam saham. Modal perseroan dapat dilihat dalam anggaran dasar Perseroan dan modal tersebut terpisah/dipisahkan dari kekayaan pribadi para pemilik saham oleh karena itu perseroan memiliki harta kekayaan sendiri.

Pengelolaan perusahaan dapat diserahkan kepada para profesional dalam bidangnya. Organ PT terdiri dari Pemegang Saham, Direksi, dan Komisaris. Para pemegang saham melimpahkan sebagian wewenangnya kepada Direksi dalam mengembangkan usaha sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam menjalankan usaha, Direksi bertanggung jawab penuh atas pekerjaan

pengurusan tersebut termasuk mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai ketentuan anggaran dasar dan UU Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Pengurus yang bekerja pada Perseroan Terbatas selain Direksi dan pekerja lainnya adalah Dewan Komisaris yang fungsi dan tugasnya adalah sebagai Pengawas dan Pemberi nasehat kepada Direksi, baik mengenai perseroan maupun usaha perseroan.

Direksi yang diangkat dan tidak dibatasi masa jabatannya dianggap telah disepakati secara lisan untuk masa jabatan yang tidak terbatas waktunya dan hal ini akan menyebabkan direksi tersebut sulit untuk diberhentikan oleh RUPS karena pemberhentian Direksi oleh RUPS harus menyebutkan alasannya² dan ada hak untuk membela diri¹¹ kecuali, Direksi tersebut nyata-nyata telah melakukan penyimpangan atau kesalahan atau perbuatan yang dilarang dalam UU No.40 Tahun 2007 dan/atau Pasal 158 UU No.13 Tahun 2003 yang menyebabkan timbulnya kerugian perusahaan.

Sebagai konsekuensi dari jabatan Direktur yang diangkat tanpa batas waktu tertentu adalah sebagai pekerja tetap pada Perseroan, sebagaimana diatur dalam Pasal 51 ayat (1) dan 56 ayat (1) Undang Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bunyi Pasal 51 ayat (1): "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan". Pasal 56 ayat (1) "Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu." Jika terjadi PHK terhadap Direksi perseroan/perusahaan terjadi dualisme pemahaman dalam proses penyelesaiannya. Mengenai perselisihan Direksi dengan Perseroan Terbatas ada yang berpendapat penyelesaiannya yaitu melalui Peradilan Umum. Sebagian lagi berpendapat penyelesaiannya melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (sesuai dengan UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1 Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Inter Masa, 1987, hal. 182.

2 Pasal 105 ayat (1) UU No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

B. Permasalahan

Berdasarkan uraian tentang latar belakang permasalahan sebagaimana dikemukakan di atas, dalam penelitian ini ada beberapa masalah yang diteliti yaitu:

- 1 Apa persyaratan dan pengangkatan direksi PT
- 2 Apa kedudukan direksi berdasarkan UU No 30 tahun 2007
- 3 Bagaimana status hukum direksi Direksi Perseroan Terbatas yang diangkat tanpa berdasarkan Keputusan RUPS dengan Direksi yang diangkat berdasarkan Keputusan RUPS?
- 4 Apakah Direksi perseroan dapat diangkat berdasarkan Keputusan RUPS tanpa batas waktu tertentu?
- 5 Bagaimanakah contoh kasus Hukum Ketenagakerjaan Direksi dalam perseroan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a Secara Umum: Dapat membantu meningkatkan kehati-hatian bagi Perseroan Terbatas dalam hal pengangkatan Direksi agar sesuai dengan UU No.40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan hubungan ketenagakerjaan antara Direksi dengan Perseroan terkait hak-hak Direksi dalam menjalankan pekerjaannya bagi kepentingan perseroan harus juga sesuai dengan ketentuan-ketentuan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga dapat mencegah hal-hal yang tidak diinginkan atau kemungkinan munculnya persoalan hukum bagi Perseroan tentang hak-hak Direksi.
- b Secara Khusus: Untuk mengetahui mekanisme pengangkatan Direksi Perseroan Terbatas, perbedaan status hukum Direksi Perseroan Terbatas yang diangkat tanpa berdasarkan Keputusan RUPS dengan Direksi yang diangkat berdasarkan Keputusan RUPS, apakah Direksi perseroan dapat diangkat berdasarkan Keputusan RUPS tanpa batas waktu; Status Hukum Ketenagakerjaan direksi perusahaan dan cara penyelesaian perselisihan terkait Hak Direksi sebagai pekerja setelah masa kerjanya diakhiri

sesuai dengan UU No.40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang dikaitkan dengan UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan memperoleh jawaban yang pasti dalam mengantisipasi permasalahan yang akan muncul.

D. Pembahasan

D.1. Persyaratan dan Pengangkatan Direksi Perseroan Terbatas (PT).

Sebagai subjek hukum, Perseroan Terbatas adalah *artificial person*. Artinya Perseroan Terbatas tidak mungkin memiliki kehendak dan karenanya tidak dapat melakukan tindakan sendiri. Untuk menjalankan Perseroan Terbatas dalam melaksanakan tugasnya dibentuklah organ PT yang terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi dan Dewan Komisaris.

Direksi adalah organ perseroan berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar. Ketentuan ini menugaskan direksi untuk mengurus perseroan sehari-hari untuk kepentingan perseroan dan tujuan perseroan.

Direktur dalam mewakili perusahaan atau menjalankan semua tugasnya adalah layak jika cakap berbuat menurut hukum. Undang-Undang Perseroan Terbatas tidak memperinci tentang persyaratan “cakap berbuat” ini sehingga yang berlaku adalah menurut hukum yang berlaku umum yaitu Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW).

Untuk dapat menjadi Direktur, seseorang haruslah diangkat oleh RUPS menurut tata cara dan syarat-syarat yang diatur oleh Anggaran Dasar perseroan dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan gaji Direksi pun ditentukan dalam RUPS. Anggota Direksi diangkat oleh RUPS berdasarkan ketentuan yang diatur dalam ketentuan Undang-undang dan Anggaran Dasar perseroan. Kewenangan RUPS

dalam hal ini tidak dapat dilimpahkan kepada organ perseroan lain atau pihak lain.³

Untuk pertama kali, pengangkatan anggota Direksi dilakukan oleh pendiri dalam akta pendirian sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 ayat (2) huruf b Undang-undang Perseroan Terbatas. Anggota Direksi diangkat untuk jangka waktu tertentu dan dapat diangkat kembali.

Anggaran Dasar mengatur tata cara pengangkatan, penggantian, dan pemberhentian anggota Direksi dan dapat juga mengatur tentang tata cara pencalonan anggota Direksi. Keputusan RUPS mengenai pengangkatan, penggantian dan pemberhentian anggota Direksi juga menetapkan saat mulai berlakunya pengangkatan, penggantian dan pemberhentian tersebut. Bila RUPS tidak menetapkan saat mulai berlakunya pengangkatan, penggantian dan pemberhentian anggota Direksi, hal-hal tersebut mulai berlaku sejak ditutupnya RUPS.

Direksi bertanggung jawab atas pengelolaan perseroan. Pengelolaan perseroan sebagaimana dimaksud, wajib dilaksanakan setiap anggota Direksi dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. **Setiap anggota Direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian perseroan jika yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya dengan tidak bertanggung jawab dan tidak beritikad baik.**⁴ Dalam hal Direksi terdiri atas dua anggota Direksi atau lebih, tanggung jawab sebagaimana dimaksud berlaku secara tanggung renteng bagi setiap anggota Direksi.

Dalam hal tindakan Direksi merugikan perseroan, maka pemegang saham yang memenuhi persyaratan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas, dapat mewakili perseroan untuk melakukan gugatan terhadap Direksi melalui pengadilan.⁵

D.2 Kedudukan Direksi berdasarkan UU Nomor 40 Tahun 2007

Kedudukan Direksi dalam Undang-undang Nomor 40 tahun 2007 yang terkait dengan tugas, wewenang dan kewajibannya tidak banyak berbeda dengan peraturan sebelumnya. Peran dan fungsi Direksi bagi PT adalah *trustee* sekaligus *agent*. Dikatakan *trustee* karena tugas Direksi melakukan pengelolaan terhadap harta kekayaan perseroan, dan dikatakan *agent*, karena Direksi bertindak keluar untuk dan atas nama PT, selaku pemegang kuasa yang mengikat PT dengan pihak ketiga. Hal ini berarti ada hubungan kepercayaan yang melahirkan kewajiban kepercayaan (*fiduciary duty*) antara Direksi dalam PT⁶.

Direksi dalam melakukan tugasnya diberikan hak kebebasan atau perlindungan yang biasa disebut *Business Judgment Rule*⁷ bagi manajemen perseroan dari setiap tanggung jawab yang lahir sebagai akibat dari transaksi atau kegiatan yang dilakukan olehnya sesuai dengan batas kewenangan dan kekuasaan yang diberikan kepadanya. Kegiatan Direksi tersebut telah dilakukan dengan memperhatikan standar kehati-hatian dan itikad baik.

Melihat perlindungan Direksi tersebut maka Pengadilan tidak boleh ikut campur apalagi mempertanyakan keputusan yang diambil Direksi karena Direksi lebih tahu mengenai keadaan perusahaan. Landasan dari setiap keputusan yang diambil selama dan sepanjang dalam mengambil keputusan Direksi tidak diperbolehkan melakukan tindakan yang memberikan manfaat pribadi (*self-dealing*) atau tidak mempunyai kepentingan pribadi (*personal interest*).

Direksi wajib melaporkan kepada Perseroan mengenai saham yang dimilikinya dan/atau keluarganya dalam Perseroan dan Perseroan lain untuk selanjutnya dicatat dalam daftar khusus. Anggota Direksi yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut dan menimbulkan kerugian

3 Pasal 94 ayat 7 UU No. 40 tahun 2007.

4 Pasal 97 ayat 2 UU No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

5 Pasal 97 ayat 7 UUPT.

6 Gunawan Wijaya, "Tanggung Jawab Direksi atas Kepailitan". Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada Ed.1 Cet.2, 2004, hal 37.

7 *Ibid*.

bagi perseroan, bertanggung jawab secara pribadi. Direksi wajib mencatat perpindahan hak atas saham, tanggal, dan hari pemindahan hak tersebut dalam daftar pemegang saham atau daftar khusus dan memberitahukan perubahan susunan pemegang saham kepada Menteri untuk dicatat dalam daftar Perseroan paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal pencatatan pemindahan hak.

Secara tradisional Direksi tidak digaji oleh perusahaan karena biasanya direksi sendiri juga sebagai pemegang saham yang secara otomatis memiliki kepentingan dalam perusahaan. Dalam hal ini para Direksi yang demikian tidaklah berstatus sebagai pegawai perusahaan. Meskipun masih banyak perusahaan yang direksinya merupakan pemegang saham, tetapi dalam perkembangannya sekarang perusahaan sudah menempatkan Direksi pada posisi sebagai pegawai profesional dengan diberi gaji.⁸ Besarnya gaji Direksi dari suatu perusahaan ditetapkan berdasarkan kesepakatan organ perseroan, dalam hal ini Rapat Umum Pemegang Saham, yang kemudian dituangkan secara tertulis dalam perjanjian.

Bagi Direksi sebagai pegawai, maka terhadapnya berlaku hukum perburuhan berlaku secara *mutatis mutandis*.⁹ Jadi tidak semua ketentuan perburuhan berlaku terhadapnya. Misalnya dari peraturan tentang perburuhan yang tidak berlaku bagi Direksi adalah tentang pemberhentian seorang Direktur (yang diangkat oleh RUPS dengan batas waktu tertentu). Hal tersebut tidak memerlukan campur tangan panitia perselisihan perburuhan ataupun serikat pekerja.

Menurut Imam Soepomo pada dasarnya hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.¹⁰ Adanya buruh ialah hanya jika ia bekerja di bawah pimpinan pihak lain dan adanya

majikan hanya jika dia memimpin pekerjaan yang dilakukan pihak buruh.¹¹

Unsur-unsur dalam Pasal 1 angka 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah:

- a. Unsur adanya pekerjaan: tidak mungkin pengusaha akan mempekerjakan pekerja jika tidak tersedia pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan perusahaan.
- b. Unsur adanya Upah: sudah merupakan prinsip yang berlaku universal bahwa seorang pekerja di suatu perusahaan atau PT harus mendapat upah atau gaji.
- c. Unsur adanya perintah: pengusaha berhak memberikan perintah kepada pekerja sesuai kebutuhan operasional perusahaannya. Dengan demikian pekerja mengikatkan diri pada pengusaha untuk bekerja di bawah perintah orang lain atau dalam hukum ketenagakerjaan dikenal dengan istilah diperatas (*dienstverhoeding*).

Selain unsur-unsur di atas, Abdul Khakim menambah satu unsur lagi yaitu “unsur waktu tertentu”. Ini mengandung pengertian:¹²

Pertama, bahwa hubungan kerja itu ada pembatasan waktu kerja. Pelaksanaan hubungan kerja dilakukan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja.

Kedua, pekerja tidak boleh seenaknya dalam bekerja karena perusahaan terikat pada arahan pengusaha.

Ketiga, hubungan kerja itu dibatasi waktu apapun alasannya.

D.3 Status Hukum Direksi

H.M.N.Purwosutjipto untuk istilah Direksi menggunakan istilah pengurus, Pengurus itu menurut akta pendirian diangkat oleh RUPS, pengurus mewakili perseroan dimuka / diluar pengadilan, pengurus adalah pemegang kuasa, dengan demikian ketentuan pasal 1819

8 Syahrani, H.Ridwan, *Seluk Beluk dan Azas-azas Hukum Perdata*. Jakarta: Pustaka Kartini, 2003.

9 *Ibid.* hal. 55.

10 Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cet.VII. Jakarta: Djembatan, 1985, hal 53-54.

11 *Ibid.*

12 H.M.N.Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Cet I. Jakarta: Djembatan, 1982, hal.141.

KUHPerdata berlaku pada pengurus.¹³ Dengan begitu Pasal 1601d sampai dengan Pasal 1603w KUHPerdata berlaku pada pengurus itu, meskipun mereka pemegang saham perseroan. Kedudukan pengurus yang juga pemegang saham tidak merubah kedudukannya sebagai buruh terhadap rapat umum pemegang saham.

Dalam Rapat Umum Pemegang Saham pengurus pemegang saham dapat menunjuk orang lain untuk mewakilinya dalam RUPS tersebut. Selanjutnya menurut Purwosutjipto:

- a Pengurus yang tidak diberi upah dan bukan pemegang saham mempunyai hubungan hukum sebagai kuasa terhadap RUPS
- b Pengurus yang diberi upah dan bukan pemegang saham mempunyai 2 macam hubungan hukum dengan RUPS, yaitu hubungan perburuhan dan pemberian kuasa.
- c Pengurus yang diberi upah dan pemegang saham mempunyai 3 macam hubungan hukum dengan rapat umum para pemegang saham yaitu hubungan perburuhan, pemberian kuasa dan sebagai anggota rapat umum para pemegang saham.

Konsekwensi yuridis dari Direksi sebagai pekerja perusahaan adalah bahwa Direksi tersebut berstatus sebagai pegawai terhadap perusahaan, sehingga berlakulah hukum ketenagakerjaan terhadap Direksi yang bersangkutan, misalnya berlaku ketentuan pengupahan gaji, keamanan kerja, hak cuti, pesangon dan lain-lain.¹¹⁸

Dengan demikian sekalipun anggota Direksi adalah sebagai pemegang saham dalam perseroan, tetapi juga menerima hak-hak setiap bulan berupa gaji, tunjangan, maka status hukumnya adalah sebagai pekerja.

Masa jabatan Direksi atau pengurus yang diangkat berdasarkan keputusan RUPS adalah untuk jangka waktu tertentu. Direksi yang diangkat berdasarkan keputusan RUPS adalah sebagai pengurus dari suatu Perseroan Terbatas yang mempunyai tugas dan kewajiban mewujudkan segala maksud dan tujuan perseroan

serta menjalankan segala hal untuk kepentingan Perseroan digaji oleh Perseroan.

Besarnya gaji Direksi atau anggota Direksi atau yang disebut pengurus ditentukan berdasarkan Keputusan RUPS atau keputusan Dewan Komisaris. **Direksi Perseroan Terbatas diangkat oleh rapat umum para pemegang saham. Pengurus mewakili perseroan di muka dan di luar pengadilan. Pengurus sebenarnya adalah pemegang kuasa. Ketentuan pasal-pasal 1792 sampai dengan 1819 KUHPER berlaku pada pengurus, dalam hal ini yang menjadi pemberi kuasa adalah rapat para pemegang saham.**

Dengan diberinya gaji dan tunjangan kepada Direksi, itu berarti Direksi secara nyata mempunyai hubungan perburuhan dengan perseroan sebagaimana didefinisikan UU No.13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan.

D.3. Pengangkatan Direksi Tanpa Batas Waktu Masa Jabatan

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja hanya menyangkut kepentingan perdata, akan tetapi ketika diantara mereka terjadi perselisihan, maka terjadi intervensi pemerintah, sehingga pada saat ini Hukum Ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik baik dalam aspek Hukum Tata Usaha Negara maupun Hukum Pidana dengan demikian Hukum Ketenagakerjaan bersifat ambivalen, yaitu:

- a Jika terkait dengan perjanjian kerja termasuk didalamnya hak-hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama dan hanya melibatkan para pihak, hal tersebut menyangkut hukum perdata.
- b Jika terkait dengan perijinan bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama, pendaftaran serikat pekerja/serikat buruh, hal tersebut aspek hukum Tata Usaha Negara
- c Jika terkait dengan pelanggaran Undang Undang Ketenagakerjaan, hal tersebut menyangkut aspek hukum pidana¹²².

¹³ Purwosutjipto, H.M.N., *Pengertian Pokok Hukum Dagang*, Jakarta: Djambatan, 1982, hal.142.

Direksi dikatakan sebagai buruh/pekerja karena adanya hubungan kerja antara Direksi yang diangkat berdasarkan Keputusan RUPS dengan Perseroan Terbatas sebagai pengusaha (Subyek hukum yang berusaha) yang telah mengangkat Direksi berdasarkan Keputusan RUPS tersebut sebagaimana dimaksud Pasal 50 UU No.13 Tahun 2003 yang berbunyi: "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh".

Dengan demikian Direksi yang diangkat dengan *tanpa batas waktu tertentu berdasarkan Keputusan RUPS adalah pekerja* sebagaimana yang dimaksud dalam ketentuan Pasal 1 angka 3 UU No.13 Tahun 2003 sehingga bila terjadi perselisihan antara Direksi dengan Perseroan wajib diselesaikan menurut Undang Undang No.13 Tahun 2003.Tentang Ketenagakerjaan.

D.4. Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Direksi Perseroan: Kasus Antara Anwar Suwarta Melawan PT Quantum Tecnology

Pada awalnya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha hanya menyangkut kepentingan perdata. Akan tetapi ketika di antara mereka terjadi perselisihan pendapat yang tidak terselesaikan maka, di sini perlu intervensi pemerintah, sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik, baik di dalam aspek Tata Usaha Negara maupun Hukum Pidana. Pada umumnya tidak ada gunanya melaksanakan kewajiban atau larangan bagi para warga di dalam peraturan perundang-undangan manakala aturan-aturan tingkah laku itu tidak dapat dipaksakan.¹⁴

Hukum ketenagakerjaan merupakan bagian dari hukum publik dan privat, sejalan dengan hal tersebut patut diperhatikan pendapat Satjipto Rahardjo,¹⁵ bahwa ilmu hukum, bagian penting dalam proses mengadili yang pada dasarnya dilakukan oleh hakim, adalah memeriksa apa

yang telah terjadi serta menghukum dengan peraturan yang berlaku, maka pada saat itulah penegakan hukum terjadi.

Alasan Gugatan

1. Bahwa keputusan TERGUGAT untuk tidak melakukan Pembayaran Kompensasi atau hak-hak lain seperti gaji yang tidak dibayarkan sejak bulan Oktober 2010, biaya Operasional, uang Tunjangan hari raya tahun 2010 dan Tunjangan hari raya tahun 2011 yang harus diterima oleh PENGGUGAT telah mengakibatkan PENGGUGAT saat ini tanpa kepastian yang jelas.
2. Bahwa tindakan sepihak TERGUGAT yang tidak melakukan PEMBAYARAN terhadap pembayaran uang pesangon dan/ atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh PENGGUGAT/ pekerja telah melanggar ketentuan Pasal 156 ayat (1) ayat (2) ayat (3) ayat (4) dan ayat (5) jo pasal 157 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut:

Pasal 156 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 :

Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

3. Bahwa tindakan pembayaran Tergugat terkait dengan pembayaran Kompensasi Penggugat menunjukkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.
4. Bahwa Tergugat melakukan Pembayaran dan mengabaikan Anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta a quo, No.31/ANJ/D/III/2012, tertanggal 12 Maret 2012, dengan alasan Perusahaan sedang tidak stabil atau mengalami kesulitan *cash flow*.
5. Bahwa tindakan TERGUGAT juga nyata-nyata telah melanggar ketentuan Pasal 164 ayat 3 UUU No.13 tahun 2003 yang menyatakan sebagai berikut:

¹⁴ M.Hajon, Pilipus, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Cet XIX. Yogyakarta: Gajah Mada University, 2005.

¹⁵ Rahardjo, Satjipto, *Loc. Cit*, hal 181.

Pasal 164 ayat (3) UU No.13 tahun 2003 :

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4).

6. Bahwa tidak dipenuhinya hak atas pekerjaan dan hak atas upah Penggugat sejak bulan Oktober 2010 telah menimbulkan kerugian, dan oleh karenanya Penggugat mempunyai kepentingan untuk mengajukan gugatan. Adapun kerugian-kerugian tersebut adalah:
 - a. Tidak jelasnya status hak bekerja dan tidak dibayarkannya upah, THR, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang sisa cuti, uang perumahan dan kesehatan serta perawatan yang merupakan hak **Yuridis Penggugat** merupakan bentuk pelanggaran hukum dan telah menimbulkan akibat **KETIDAKADILAN** bagi PENGGUGAT beserta KELUARGANYA.
 - b. Tidak jelasnya status hak bekerja dan tidak dibayarkannya upah, THR, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang sisa cuti, uang perumahan dan kesehatan serta perawatan yang merupakan hak **JURIDIS PENGGUGAT** menimbulkan kerugian IMMATERIL berupa dampak **psikologis merasa terhina, tidak dihargai oleh perusahaan tempat PENGGUGAT mengabdikan bertahun-tahun**, bahkan selama 7 (tujuh) bulan PENGGUGAT tidak menerima uang operasional/uang transport dan 4 (empat) bulan lebih tidak menerima upah dan lain-lain, sampai keuangan PENGGUGAT kehabisan, namun pada saat itu tetap bekerja. Dengan hal demikian Penggugat merasa dieksploitasi tanpa diperhatikan hak-haknya.

Demikianlah perkara antara Anwar Suwarta selaku Penggugat melawan PT.Q.CellTechnology selaku Tergugat melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang beralamat di Jl. MT.Haryono Kav.52, Jakarta Selatan 12770.

Untuk memahami perkara ini kita bisa mengacu pada pendapat Peter Mahmud,¹⁶ bahwa pendekatan kasus perlu dipahami *ratio decidendi*, yaitu alasan-alasan hukum yang digunakan hakim untuk sampai kepada putusannya. Perlunya fakta material tersebut diperhatikan karena hakim maupun para pihak akan mencari aturan hukum yang tepat untuk diterapkan pada fakta tersebut, dan *ratio decidendi* inilah yang menunjukkan bahwa ilmu hukum bersifat preskriptif.

Dalam penelitian ini dibahas dan dianalisa tentang perselisihan perburuhan antara Anwar Suwarta selaku Penggugat melawan PT.Quantum Technology.

UU PT Tahun 2007 tidak menyebutkan dengan tegas bahwa Direksi perseroan harus berasal dari pemegang saham. Meskipun demikian karena itu bukan merupakan suatu keharusan dan tidak ada larangan Undang Undang, anggota Direksi perseroan dapat diangkat dari yang bukan berasal dari pemegang saham, maksudnya adalah Direksi dari orang luar perseroan yang diharapkan dapat mengurus perseroan secara independen dan dapat bekerja secara profesional, sehingga mampu meraih tujuan seperti yang diharapkan dalam Anggaran Dasar perseroan.¹⁷

Melihat pengangkatan anggota Direksi yang untuk pertamakalinya dibandingkan dengan pengangkatan Direksi setelah perseroan berbadan hukum, pada prinsipnya adalah sama, yaitu diangkat oleh pemegang saham. Jika pada awalnya pendiri perseroan mengangkat Direksi, di sini pendiri perseroan sebagai pemegang saham mengangkat Direksi, sedangkan setelah perseroan berbadan hukum, yang mengangkat Direksi juga pemegang saham, hanya caranya saja dengan suatu keputusan RUPS dengan pembatasan masa

16 Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum, Cet I*. Jakarta: Prenada Media, 2005, hal 119.

17 Suparmono, Gatot, *Hukum Perseroan Terbatas, Cet V*. Jakarta: Djambatan, 2009, hal 181.

jabatan sebagaimana diatur dalam Pasal 94 ayat (3) UU No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

Berdasarkan KUHPerduta, yang menjadi unsur hubungan kerja adalah:

- a Adanya pekerjaan (Pasal 1601a KHUPerduta dan Pasal 341 KUHD)
- b Adanya upah (Pasal 1601p KUHPerduta)
- c Adanya perintah orang lain (Pasal 1603b KUHPerduta)
- d Terbatas waktu tertentu karena, tidak ada hubungan kerja yang berlangsung terus menerus

Selanjutnya dalam perjanjian yang disepakati bersama berdasarkan keputusan RUPS, ditentukan besarnya gaji dan tunjangan anggota Direksi. Jika dihubungkan ketentuan yang diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan UU Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas maka, Anwar Suwarta adalah sebagai pekerja pada PT.QT sedangkan PT.QT adalah pengusaha.

Anwar Suwarta adalah berstatus sebagai pekerja pada PT.QT, sekalipun jabatannya sebagai direktur, tetapi dia melakukan pekerjaan dan menerima gaji dan penghasilan lainnya yang besarnya ditentukan berdasarkan keputusan RUPS yang dalam prakteknya dituangkan dalam RUPS secara tertulis.

Terjadinya perselisihan hubungan kerja antara Anwar Suwarta dengan PT.QT adalah dikarenakan adanya tindakan-tindakan sepihak, yang dilakukan pengusaha terhadap pekerja Anwar Suwarta. Tindakan sepihak tersebut adalah :

- pada bulan Juni 2010 tanpa pemberitahuan tidak dibayarkannya biaya pemeliharaan dan biaya operasional kendaraan bernomor polisi B 1490 BA atas nama Anwar Suwarta
- Pada bulan September 2010 sampai saat pekerja mengajukan gugatannya di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat di Jl. MT.Haryono Kav. 52, Jakarta Selatan 12770 tanpa ada pemberitahuan terlebih dahulu dari

pihak PT.QT (pengusaha), telah melakukan tindakan yang merugikan kepentingan pekerja (Anwar Suwarta) yaitu, mulai dengan tidak membayar penuh gaji/upah sampai akhirnya sama-sekali tidak membayarkan gaji/upah dan tunjangan hari raya Idul Fitri tahun 2011.

Terhadap perbuatan PT.QT, pekerja Anwar Suwarta telah melakukan upaya, yaitu pada tanggal 31 Desember 2010 mengirimkan surat kepada Novie Adiputranto selaku komisaris sekaligus sebagai pemegang saham atau pemilik perusahaan untuk meminta upahnya, akan tetapi tidak mendapat jawaban dari PT.QT.

Kemudian Pada tanggal 10 Januari 2011 pekerja Anwar Suwarta kembali mengirimkan surat untuk meminta jawaban dari surat yang pernah dikirimnya yaitu surat tertanggal 31 Desember 201, tetapi PT. QT (pengusaha) tidak memberikan juga jawabannya, Akhirnya pada tanggal 25 Januari 2011 pekerja Anwar Suwarta kembali mengirimkan surat kepada PT.QT, tetapi tidak ada jawaban.

Kemudian karena PT QT tidak merealisasikan apa yang menjadi kesepakatan bersama antara pekerja Anwar Suwarta dengan PT.QT. Akhirnya pada tanggal 24 Oktober 2011, Anwar Suwarta mengajukan permohonan mediasi dan pelimpahan penanganan perkara kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta dengan nomor 01/HIKP-PHI/XI/2011, tanggal 8 November 2011, untuk penyelesaian permasalahan sesuai Undang-undang yang berlaku, yang kemudian Disnaker Provinsi DKI Jakarta telah mengeluarkan anjuran tertulis nomor 31/ANJ/D/III/2012, tanggal 12 Maret 2012, ternyata perusahaan/ PT.QT tidak menjalankan anjuran tersebut, namun demikian pekerja Anwar Suwarta kembali melakukan pendekatan supaya perusahaan mau menjalankan/mematuhi isi anjuran tersebut dengan cara sebagai berikut :

- a Pada tanggal 13 Juni 2012 mengirimkan surat undangan I nomor 012/UND.AY&PA/I/2012, meminta kepastian untuk penyelesaian PHK

- b Pada tanggal 18 Juni 2012 mengirimkan surat undangan II nomor 014/P.AY&PA/I/2012, juga meminta untuk penyelesaian PHK

Ternyata PT QT tetap saja tidak mematuhi isi anjuran dari DISNAKER (Surat Anjuran nomor 31/ANJ/D/III/2012 tanggal 12 Maret 2012), akhirnya pada tanggal 16 Juli 2012, melalui kuasa hukumnya, Law Firm ANDI YUDHA & PARTNERS menggugat PT. QT untuk memberikan seluruh hak yang biasa diterima pekerja, yang pembayarannya dihentikan sejak bulan Oktober 2010 sampai dengan bulan Juli 2012

Bahwa perselisihan antara PT. QT dengan Anwar Suwarta adalah perselisihan perburuhan. Anwar Suwarta adalah pekerja pada PT. QT. Meskipun masih banyak perusahaan dimana Direksinya pemegang saham, tetapi ada juga perkembangan sekarang menempatkan diri pada posisi sebagai pekerja perusahaan dan dibayar gaji. Konsekwensi yuridis dari Direksi sebagai pekerja perusahaan (jika ia digaji) adalah bahwa Direksi tersebut berstatus “pegawai” terhadap perusahaan tersebut sehingga berlakulah hukum ketenagakerjaan terhadap Direksi yang bersangkutan.¹⁸

Purwo Sutjipto, mengemukakan “pengurus yang diberi upah dengan pemegang saham mempunyai tiga macam hubungan hukum dengan RUPS Saham, yaitu: Hubungan perburuhan, pemberian kuasa, dan sebagai anggota RUPS”¹⁹. Jika dihubungkan ketentuan Pasal 1 angka 3 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 92 Ayat (1) dan Pasal 96 Ayat (1) UU No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dan pendapat para ahli hukum Purwo Sutjipto dan Munir Fuady dapat dikonklusikan dari aspek teori maupun praktek hukum, status Anwar Suwarta pada PT. QT, sekalipun posisi/jabatannya selaku direktur Marketing adalah sebagai pekerja, hal ini dibuktikan dengan tugasnya dan menerima gaji setiap bulan.

Dengan demikian upaya penyelesaian tuntutan hak Anwar Suwarta dari PT. QT sudah tepat menurut hukum yang berlaku sebagaimana diatur dalam Undang Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang melakukan beberapa tahap sebagaimana dikemukakan di atas yaitu:

- a Melalui undangan
- b Melalui bipartit (kesepakatan antara pekerja Anwar Suwarta dengan PT. QT dilanjutkan dengan diperantarai Kantor DISNAKER Provinsi DKI Jakarta
- c Melalui peradilan hubungan Industrial

E. Kesimpulan Dan Saran

E.1. Kesimpulan

- 1 Direksi/Direktur suatu Perseroan Terbatas harus diangkat untuk masa jabatan dengan batas waktu tertentu. Pengangkatan anggota Direksi untuk pertama kalinya dibandingkan dengan pengangkatan Direksi setelah perseroan berbadan hukum, pada prinsipnya adalah sama yaitu diangkat oleh pemegang saham, sedangkan setelah perseroan berbadan hukum yang mengangkat Direksi juga pemegang saham, hanya caranya dengan keputusan RUPS.
- 2 Status hukum Direksi perseroan adalah sebagai berikut :
 - a. Pengurus/Direksinya yang tidak diberi gaji/upah dan bukan pemegang saham mempunyai hubungan sebagai pemegang kuasa terhadap RUPS.
 - b. Pengurus/Direksinya diberi gaji/upah (walau merangkap sebagai pemegang saham) mempunyai 2 (dua) macam hubungan hukum dengan RUPS yaitu hubungan perburuhan (UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) dan pemberian kuasa.
 - c. Pengurus/Direksinya diberi gaji/upah dan sekaligus juga pemegang saham mempunyai 3 (tiga) macam hubungan hukum dengan RUPS yaitu: hubungan

¹⁸ Fuady, Munir, *Op.Cit.*

¹⁹ Purwo Sutjipto, *Op.Cit.*, hal 142.

perburuhan (Undang Undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), pemberian kuasa dan sebagai anggota RUPS.

E.2. Saran

1. Untuk keseragaman pemahaman tentang kedudukan hukum Direksi perseroan dihubungkan dengan UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dan UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial maka, Direksi diwajibkan diangkat untuk masa jabatan waktu tertentu sesuai ketentuan Pasal 94 ayat (3) UU No.40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dan kedudukan hukum Direksi yang menjalankan perseroan dan menerima upah/gaji dari perseroan, baik Direksi yang bukan pemegang saham maupun Direksi yang juga pemegang saham ditetapkan statusnya sebagai pekerja/karyawan.
2. Terhadap Direksi yang berstatus pekerja/karyawan perseroan, jika terjadi Perselisihan tentang hak-haknya maka proses penyelesaiannya mutlak dilakukan melalui prosedur sebagaimana diatur dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan jo UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.
3. UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial telah memberi peluang bagi pencari keadilan tentang Penyelesaian Hubungan Industrial secara cepat, tepat, adil dan murah, untuk itu diharapkan peran pemerintah untuk melakukan pengawasan atas pemberlakuan pasal 94 ayat (3) UU No. 40 Tahun 2007 dan menetapkan sanksinya bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut, guna memberikan kepastian hukum terhadap pekerja khususnya Direksi maupun pengusaha tentang masa jabatan Direktornya

DAFTAR PUSTAKA

- Cornelius Simanjuntak, *Organ Perusahaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Gatot Supramono, *Hukum Perseroan Terbatas, Cetakan ke 5*. Jakarta: Djambatan, 2009.
- Gunawan Widjaya, *Risiko Hukum sebagai Direksi, Komisaris dan Pemilik PT*, Cet 2. Jakarta: Forum Sahabat, 2008.
- Gunawan Wijaya, *150 Tanya Jawab Tentang Perusahaan, Cet ke 2*. Jakarta: Percetakan Pranita Offset, 2008.
- Gunawan Wijaya, *Tanggung Jawab Direksi atas Kepailitan, Edisi 1 Cetakan Kedua*. Jakarta: RAJAGrafindo Persada, 2004.
- H.ManS.Sastrawijaya**, *Hukum Perseroan Terbatas, Edisi Pertama Cetakan Kedua*. **Bandung: Alumni, 2010.**
- Halim A.Ridwan, *Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet II*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Khakim, Abdul, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, cet I, edisi III*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- M.Hajon, Pilipus, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia, Cet XIX*. Yogyakarta: Gajah Mada University, 2005.
- M.N Purwosutjipto, SH., *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia: Bentuk-bentuk Perusahaan, Cet II*. Jakarta: Djambatan, Jakarta, 1982.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum, Cet I*. Jakarta: Prenada Media, 2005.
- Munir Fuady, **Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Risnis: Berdasarkan UUPT No.40 Tahun 2007**. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2008.
- Munir, Fuady, *Perseroan Terbatas, Cet I*. Bandung: Citra Aditya Bakti Bandung, 2003.
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan, Cet. VII*. Jakarta: Djambatan, 1985.
- Rachmat, Martoyo, *Serikat Pekerja, Pengusaha dan Kesepakatan Kerja Bersdama, Cet II*. Jakarta: Filahati Aneska, Jakarta, 1991.
- Rahardjo Satjipto, *Ilmu Hukum, Cet V*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2006.
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, 1986.
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*. Jakarta: PT. Inter Masa, 1987.
- Sutan Remi Syahdeini, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*. Jakarta, PT.Grafika Pers, Cet II, 2005.
- Syahrani, H.Ridwan, *Seluk Beluk Dan Azas-Azas Hukum Perdata*. Jakarta: Pustaka Kartini, 2003.
- Undang Undang Nomor No. 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal.

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.
Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang
Jaminan Sosial.