

ANALISIS YURIDIS PEMBERHENTIAN ANGGOTA DIREKSI DENGAN TANPA DIDAHULUI ADANYA PEMBELAAN DIRI DALAM RUPS

Felicia Darlene

Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan

feliciadarlenee@yahoo.com

Abstract

One of the sectors being developed by the Indonesian government is economic growth, which impact on increasing Limited Liability Companies. Provisions that contain procedures for managing a Limited Liability Company are regulated in Law Number 40 of 2007 concerning Limited Liability Companies (UU PT), one of which is the procedure for dismissing members of the Board of Directors. Article 105 of the Company Law stipulates that the dismissal of a member of the Board of Directors is taken after the person concerned is given the opportunity to defend himself. Furthermore, regarding legal protection for the dismissal of members of the Board of Directors who violate the provisions of the Company Law. The Law on Judicial Power regulates the absolute competence of each judiciary. With absolute competence, each judicial body has different jurisdiction to judge. The method used in this study is normative juridical. The results and conclusions of this study are that the dismissal of members of the Board of Directors without any prior self-defense in the GMS is invalid if the members of the Board of Directors object to his dismissal. Legal protection for members of the Board of Directors who are dismissed not in accordance with the provisions of the Company Law is to file a lawsuit to the District Court.

Keywords: *Limited Liability Company, Dismissal of Members of the Board of Directors, Company Organs*

Abstrak

Salah satu sektor yang sedang dikembangkan oleh pemerintah Indonesia adalah pertumbuhan ekonomi, yang berdampak pada meningkatnya Perseroan Terbatas. Ketentuan yang memuat tata cara pengurusan Perseroan Terbatas diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UU PT), salah satunya adalah tata cara pemberhentian anggota Direksi. Dalam Pasal 105 UU PT diatur bahwa keputusan pemberhentian anggota Direksi diambil setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri. Selanjutnya mengenai perlindungan hukum atas pemberhentian anggota Direksi yang melanggar ketentuan UU PT. Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman mengatur mengenai kompetensi absolut setiap peradilan. Dengan adanya kompetensi absolut, maka setiap badan peradilan mempunyai yurisdiksi mengadili yang berbeda-beda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Hasil dan kesimpulan dari penelitian ini adalah pemberhentian anggota Direksi dengan tanpa didahului adanya pembelaan diri dalam RUPS adalah tidak sah jika anggota Direksi keberatan atas pemberhentian dirinya. Perlindungan hukum bagi anggota Direksi yang diberhentikan tidak sesuai dengan ketentuan UUPT adalah mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri.

Kata Kunci: *Perseroan Terbatas, Pemberhentian Anggota Direksi, Organ Perseroan*

A. Pendahuluan

Semakin tinggi pohon, semakin kencang angin yang menerpanya. Tentunya kita sudah tidak asing mendengar peribahasa tersebut. Jika dikaitkan dengan dunia profesional dapat diibaratkan bahwa semakin tinggi posisi atau jabatan seseorang, akan diiringi dengan besarnya tanggung jawab yang dipikul dan banyak pihak yang berlomba untuk mengincar posisi tersebut. Saat ini pemerintah Indonesia sedang menggalakkan pertumbuhan ekonomi. Hal tersebut dapat dilihat dari berbagai kebijakan yang semakin memudahkan jalannya investasi di Indonesia, seperti pemberian insentif pajak dan pengesahan UU Cipta Kerja (*Omnibus Law*), yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan minat baik dari pasar dalam negeri ataupun pasar luar negeri untuk berinvestasi di Indonesia. Tentunya pertumbuhan ekonomi Indonesia erat kaitannya dengan penambahan badan hukum yaitu salah satunya Perseroan Terbatas. Bahkan ketenaran Perseroan Terbatas tidak hanya terjadi di Indonesia, tetapi juga di Amerika Serikat dan negara-negara lain. Terkait dengan hal tersebut, Cheeseman menyatakan “*Corporations are the most dominant form of business organization in the United States, generating over 85 percent of the country’s gross business receipts*”.¹

Hal ini dikarenakan Perseroan Terbatas mempunyai karakteristik yang tidak dimiliki oleh badan hukum lain, yaitu tanggung jawab terbatas pemegang saham perseroan adalah pemegang saham hanya bertanggung jawab sebesar setoran atas seluruh saham yang dimilikinya dan tidak meliputi harta kekayaan pribadinya. Hal sependapat juga dikemukakan oleh Steven H. Gifis memberikan arti Perseroan Terbatas yaitu suatu asosiasi pemegang saham (atau bahkan seorang pemegang saham jika dimungkinkan untuk itu oleh hukum di negara tertentu) yang diciptakan oleh hukum dan diberlakukan sebagai manusia semu (*artificial person*) oleh pengadilan, yang merupakan badan hukum karenanya sama sekali terpisah dengan orang yang mendirikannya dengan mempunyai kapasitas untuk bereksistensi yang terus-menerus, dan sebagai suatu badan hukum, Perseroan Terbatas berwenang untuk menerima, memegang, dan mengalihkan harta kekayaan; menggugat atau digugat; dan melaksanakan kewenangan-kewenangan lainnya yang diberikan oleh hukum yang berlaku.²

Jika melihat mundur ke zaman Hindia Belanda sebenarnya Perseroan Terbatas telah digunakan oleh masyarakat sebagai wadah untuk berbisnis. Hal tersebut dapat diidentifikasi dari pertama kali orang-orang Belanda datang ke Indonesia dengan tujuan untuk berdagang, yang pada saat itu didirikannya semacam perusahaan/perkumpulan dagang yaitu VOC

¹ Adrian Sutedi, *Buku Pintar Hukum Perseroan Terbatas* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015), 8.

² Munir Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2017), 2.

dengan kegiatan usahanya berdagang rempah-rempah. Perkembangan selanjutnya yaitu di tahun 1848 di saat Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (untuk selanjutnya disebut KUHD) mulai berlaku, mulai bermunculan pendirian Perseroan-Perseroan Terbatas yang kala itu disebut *naamloze vennootschap* disingkat NV. Meskipun pada saat itu hanya 21 pasal yang mengatur tentang Perseroan Terbatas, namun KUHD dianggap sebagai suatu hukum yang memenuhi syarat untuk berbisnis. Karena untuk hal yang tidak diatur dalam KUHD dapat diisi oleh pihak pendiri ataupun pemegang saham mayoritas dari Perseroan tersebut melalui pengaturannya dalam anggaran dasar. Demikianlah, maka setelah berlaku sekian lama, baru dalam tahun 1995 ketentuan tentang Perseroan Terbatas dalam KUHD resmi dicabut dengan diberlakukannya suatu undang-undang yang khusus mengatur tentang Perseroan Terbatas, yaitu Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1995. Perkembangan selanjutnya adalah dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.³ Segala sesuatu yang berkaitan dengan Perseroan Terbatas, dimulai dari proses pendirian, pengurusan, hingga pembubaran Perseroan Terbatas diatur secara spesifik dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (untuk selanjutnya disebut UU PT).

Di penghujung tahun 2020 dikeluarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau umum disebut dengan *Omnibus Law*. Istilah *Omnibus Law* lebih dikenal sebagai *omnibus bill* dalam sistem hukum *common law*. *Omnibus* berasal dari bahasa Latin, *omnis*, yang berarti untuk semuanya, atau banyak. *Omnibus law*, dengan demikian, adalah hukum untuk semua. Orang lebih memahaminya sebagai undang-undang sapu jagat.⁴ UU PT termasuk ke dalam salah satu UU yang diatur dalam *Omnibus Law*, salah satu aturan yang krusial yaitu mengenai Usaha Mikro dan Kecil boleh didirikan oleh 1 (satu) orang dan disebut sebagai Badan Hukum Perorangan. Namun untuk usaha selain Mikro dan Kecil tetap berlaku sesuai dengan UU PT. Perubahan UU PT dalam *Omnibus Law* otomatis merubah definisi Perseroan Terbatas dapat dilihat pada Pasal 109 *Omnibus Law*, yaitu Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham atau Badan Hukum Perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro dan Kecil sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan mengenai Usaha Mikro dan Kecil.

³ Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, 41.

⁴ Muhammad Yasin, "Mengenal Metode Omnibus Law," *Hukum Online*, 5 October 2020, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5f7ad4c048f87/mengenal-metode-omnibus-law/>

Melihat perubahan definisi di atas diketahui bahwa saat ini Perseroan Terbatas dapat dibagi menjadi 2 (dua) golongan, yaitu Usaha selain Mikro dan Kecil yang berpatokan kepada UU PT dan Usaha Mikro dan Kecil yang berpatokan kepada *Omnibus Law*. Perseroan Terbatas yang dibahas oleh peneliti adalah mengenai Perseroan Terbatas bukan Usaha Mikro dan Kecil.

Perseroan Terbatas memiliki keunikan dibandingkan dengan badan usaha lainnya, salah satunya yaitu adanya Organ Perseroan yang terdiri atas Rapat Umum Pemegang Saham (untuk selanjutnya disebut RUPS), Direksi, dan Dewan Komisaris. Dalam prakteknya, terutama di media massa, sering kali masyarakat menilai bahwa karakteristik atau pembawaan Direksi mencerminkan kinerja Perseroan Terbatas tersebut. Hal ini wajar, dikarenakan Direksi yang berwenang untuk mewakili Perseroan baik di dalam ataupun di luar pengadilan. Pengertian Direksi tercantum dalam Pasal 1 ayat (5) UU PT, yaitu Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

Menurut Orinton Purba, Direksi dapat terdiri atas satu orang Direktur atau terdiri atas beberapa anggota Direksi yang terdiri atas satu orang ditunjuk sebagai Presiden Direktur atau Direktur Utama dan satu atau beberapa Wakil Presiden Direktur serta satu atau beberapa Direktur,⁵ sehingga meskipun di dalam UU PT menggunakan istilah Direksi dan tidak mengenal istilah Direktur, namun dalam prinsipnya sebenarnya penggunaan istilah Direksi berarti mencakup seluruh Direktur. Karena di dalam Direksi terdiri atas satu atau beberapa Direktur atau dapat disebut juga sebagai anggota Direksi. Dapat dilihat dari definisi Direksi dalam UU PT bahwa salah satu kewenangan utama Direksi yaitu bertindak sebagai perwakilan dari suatu Perseroan Terbatas, mencerminkan bahwa Direksi adalah jabatan yang memegang peranan penting diikuti pula dengan tanggung jawab yang wajib dipikul oleh Direksi. Menurut penjelasan Fred B. G. Tumbuan, pertanggungjawaban Direksi jika terjadi kepailitan dalam suatu perseroan dapat dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:⁶

1. Pertanggungjawaban perdata (*civil liability*)

Mengenai pertanggungjawaban ini, apabila kepailitan terjadi karena kesalahan atau kelalaian Direksi dan harta pailit tidak cukup untuk membayar seluruh kewajiban

⁵ Orinton Purba, *Petunjuk Praktis bagi RUPS, Komisaris, dan Direksi Perseroan Terbatas agar Terhindar dari Jerat Hukum* (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2011), 67.

⁶ Fred B.G. Tumbuan, "Mencermati Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab Direksi dan Dewan Komisaris Berdasarkan UU PT dan UU BUMN", Seminar Hukum Multidisipliner: Kriminalisasi Tindakan dan Kebijakan Korporasi, 8 May 2013.

perseroan dalam kepailitan tersebut, setiap anggota Direksi secara tanggung renteng bertanggungjawab atas seluruh kewajiban yang tidak terlunasi dari harta pailit tersebut. Tanggung jawab tersebut berlaku juga bagi anggota Direksi yang salah atau lalai yang pernah menjabat sebagai anggota Direksi dalam jangka waktu 5 (lima) tahun sebelum putusan pernyataan pailit diucapkan.

2. Pertanggungjawaban pidana (*criminal liability*)

Ketentuan yang berlaku mengenai pertanggungjawaban pidana bagi Direksi jika perseroan mengalami kepailitan adalah Pasal 398 dan Pasal 399 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP). Pasal 398 Kitab Undang Undang Hukum Pidana mengatur bahwa seorang pengurus atau komisaris perseroan terbatas, maskapai andil Indonesia atau perkumpulan koperasi yang dinyatakan dalam keadaan pailit atau yang diperintahkan penyelesaian oleh pengadilan, diancam dengan pidana penjara paling lama satu tahun empat bulan:

- 1) Jika yang bersangkutan turut membantu atau mengizinkan untuk melakukan perbuatan-perbuatan yang bertentangan dengan anggaran dasar, sehingga oleh karena itu seluruh atau sebagian besar dari kerugian diderita oleh perseroan, maskapai atau perkumpulan;
- 2) Jika yang bersangkutan dengan maksud untuk menanggukkan kepailitan atau penyelesaian perseroan, maskapai atau perkumpulan, turut membantu atau mengizinkan peminjaman uang dengan syarat-syarat yang memberatkan, padahal diketahuinya tak dapat dicegah keadaan pailit atau penyelesaiannya;
- 3) Jika yang bersangkutan dapat dipersalahkan tidak memenuhi kewajiban yang diterangkan dalam pasal 6 ayat pertama Kitab Undang-Undang Hukum Dagang dan pasal 27 ayat pertama ordonansi tentang maskapai andil Indonesia, atau bahwa buku-buku dan surat-surat yang memuat catatan-catatan dan tulisan-tulisan yang disimpan menurut pasal tadi, tidak dapat diperlihatkan dalam keadaan tak diubah.

Pasal 399 KUHP mengatur bahwa seorang pengurus atau komisaris perseroan terbatas, maskapai andil Indonesia atau perkumpulan koperasi yang dinyatakan dalam keadaan pailit atau yang penyelesaiannya diperintahkan oleh pengadilan, diancam dengan pidana penjara paling lama tujuh tahun, jika yang bersangkutan mengurangi secara curang hak-hak pemiutang dari perseroan, maskapai atau perkumpulan untuk:

- 1) Membikin pengeluaran yang tak ada, maupun tidak membukukan pendapatan atau menarik barang sesuatu dan budel;

- 2) Telah melijerkan (*verureemden*) barang sesuatu dengan cuma- cuma atau jelas di bawah harganya;
- 3) Dengan sesuatu cara menguntungkan salah seorang pemiutang di waktu kepailitan atau penyelesaian, ataupun pada saat di mana diketahuinya bahwa kepailitan atau penyelesaian tadi tak dapat dicegah;
- 4) Tidak memenuhi kewajiban mengadakan catatan menurut Kitab Undang-undang Hukum Dagang atau pasal 27 ayat pertama ordonansi tentang maskapai andil Indonesia, dan tentang menyimpan dan memperlihatkan buku-buku, surat-surat dan tulisan tulisan menurut pasal-pasal itu.

Jadi pada dasarnya, Direksi ikut bertanggung jawab secara pribadi apabila masalah hukum yang terjadi diakibatkan oleh kelalaian Direksi. Mengingat tanggung jawab Direksi yang harus dipikul maka seseorang yang akan diangkat menjadi anggota Direksi seharusnya memiliki kemampuan dan kompetensi yang baik. Selain kemampuan, anggota Direksi juga harus memiliki latar belakang yang bagus. Oleh karena itu, UU PT menentukan bahwa syarat agar dapat diangkat menjadi anggota Direksi adalah orang perseorangan yang cakap melakukan perbuatan hukum, dan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatannya tidak pernah dinyatakan pailit; tidak pernah menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu Perseroan pailit; atau tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa pengangkatan anggota Direksi tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh UU PT, pengangkatan anggota Direksi menjadi batal demi hukum.

Menurut Munir Fuady, seorang Direksi dapat berhenti dari jabatannya karena sebab-sebab sebagai berikut:⁷

1. Masa jabatannya telah berakhir dan tidak lagi diangkat untuk masa jabatan berikutnya.
2. Berhenti atas permintaan Direktur yang bersangkutan, dengan atau tanpa sebab apa pun.
3. Tidak lagi memenuhi syarat menjadi direksi sebagaimana diatur dalam anggaran dasar atau dalam perundang-undangan yang berlaku.
4. Direktur secara pribadi dinyatakan pailit oleh pengadilan.
5. Sakit terus-menerus yang menghambat pelaksanaan tugas Direktur.
6. Menderita tekanan mental atau gangguan jiwa yang dapat menghambat pelaksanaan tugas Direktur.

⁷ Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru*, 56.

7. Dihukum penjara karena bersalah dalam waktu yang relatif lama sehingga dapat menghambat pelaksanaan tugas direktur.

8. Meninggalkan tugas atau menghilang tanpa berita secara terus-menerus.

Selain dari alasan yang telah diuraikan sebelumnya, anggota Direksi juga dapat diberhentikan oleh RUPS dan Dewan Komisaris. Perlu diperhatikan bahwa pemberhentian anggota Direksi ada 2 (dua) macam, yaitu pemberhentian tetap oleh RUPS dan pemberhentian sementara oleh Dewan Komisaris. Pemberhentian sementara hanya berlaku maksimal 30 (tiga puluh) hari. Dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, wajib diselenggarakan RUPS yang bertujuan untuk mencabut atau menguatkan putusan pemberhentian sementara tersebut. Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa kewenangan untuk memberhentikan anggota Direksi dimiliki oleh RUPS, karena yang mengangkat anggota Direksi adalah RUPS seperti yang telah diuraikan dalam Pasal 94 ayat (1) UU PT. Tata cara pemberhentian anggota Direksi baik melalui pemberhentian sementara oleh Dewan Komisaris ataupun pemberhentian anggota Direksi melalui keputusan RUPS diatur dalam Pasal 105, Pasal 106, dan Pasal 107 UU PT. Ketentuan mengenai prosedur pemberhentian anggota Direksi wajib diikuti agar pemberhentian anggota Direksi tidak cacat hukum. Pasal 105 ayat (1) UU PT menyatakan bahwa anggota Direksi dapat diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya. Dilanjutkan dengan Pasal 105 ayat (2) UU PT yang menyatakan bahwa keputusan untuk memberhentikan anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diambil setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam RUPS. Meskipun prosedur pemberhentian anggota Direksi telah diatur dalam UU PT, pada kenyataannya masih terdapat penyimpangan mengenai pemberhentian anggota Direksi dengan tanpa diberi kesempatan membela diri dalam RUPS.

Kemudian permasalahan berlanjut ketika anggota Direksi yang diberhentikan ingin membawa masalah ini ke jalur hukum. Apakah anggota Direksi tersebut statusnya sebagai pekerja sehingga tunduk kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau dianggap sebagai Organ Perseroan sehingga tunduk kepada UU PT? Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menetapkan bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi. Badan peradilan terdiri dari beberapa pengadilan yang masing-masing memiliki kewenangan untuk mengadili perkara sesuai dengan yang ditentukan oleh undang-undang. Sebagai contoh, perkara mengenai perselisihan antara pengusaha dengan pekerja disebut perselisihan hubungan industrial, yang merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa, mengadili, dan

memberi putusan terhadap perkara tersebut, sedangkan jika anggota Direksi berstatus sebagai organ Perseroan dan bukan pekerja, maka sengketa tersebut merupakan sengketa keperdataan biasa yang menjadi kewenangan absolut Pengadilan Negeri. Dengan demikian, pemahaman mengenai status anggota Direksi menjadi penting, agar gugatan tidak salah alamat yang mempunyai konsekuensi tidak dapat diterima gugatan di pengadilan. Oleh sebab itu, Penulis tertarik untuk meneliti permasalahan mengenai keabsahan pemberhentian anggota Direksi dengan tanpa didahului adanya pembelaan diri dalam RUPS dan perlindungan hukum bagi anggota Direksi yang diberhentikan dengan tanpa diberi kesempatan membela diri dalam RUPS. Untuk menjawab permasalahan tersebut, metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan undang-undang serta dianalisis secara kualitatif. Penelitian ini bersumber dari data sekunder yang terdiri dari pertama, bahan hukum primer, yakni perundang-undangan meliputi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Kedua, bahan hukum sekunder, digunakan sumber buku, jurnal ilmiah, dan putusan pengadilan yang berkaitan dengan topik penelitian. *Ketiga*, bahan hukum tersier yang digunakan ialah kamus terjemahan. Sedangkan bahan hukum primer yang digunakan adalah wawancara dengan narasumber yang berkewenangan memberikan pendapat atau pandangannya mengenai permasalahan yang sedang dibahas dan diteliti dalam penulisan ini.

Selain menggunakan data sekunder dalam penulisan ini, penulis juga menggunakan data primer yaitu dengan melakukan teknik wawancara kepada beberapa narasumber yang berkewenangan memberikan pendapat atau pandangannya mengenai permasalahan yang sedang dibahas dan diteliti oleh Penulis dalam penulisan ini. Dikutip dari *International Journal of Criminology and Sociology* dengan artikel yang berjudul *Legal Research Methodology Reposition in Research on Social Science* yang ditulis oleh Agus Budianto, bahwa pengertian dari wawancara adalah:⁸ “*Interview is a method used to obtain verbal information to obtain certain objectives. In the interview, 2 parties have different positions, namely information pursuers/interviewers and information providers/informants/respondents, which can be done face to face or virtually.*”

⁸ Agus Budianto, “Legal Research Methodology Reposition in Research on Social Science,” *International Journal of Criminology and Sociology* 9 (December 2020): 1344, <https://doi.org/10.6000/1929-4409.2020.09.154>.

Tujuan dari dilakukannya studi lapangan melalui wawancara adalah untuk menghasilkan data primer yang berkolerasi dalam rangka mendukung atau melengkapi data utama melalui metode wawancara pribadi dengan para profesional yang berpengalaman dalam bidang ketenagakerjaan.

B. Pembahasan

B.1 Keabsahan Pemberhentian Anggota Direksi Dengan Tanpa Didahului Adanya Pembelaan Diri Dalam RUPS

Aturan mengenai pemberhentian anggota Direksi diatur dalam Pasal 105 dan Pasal 106 UU PT. Pasal 105 UU PT menyatakan bahwa “Anggota Direksi dapat diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya”. Dengan kata lain, yang berhak memberhentikan anggota Direksi adalah RUPS. Alasan atas pemberhentian anggota Direksi yang bersangkutan juga harus diberitahukan. Mengenai alasan yang digunakan sebagai dasar pemberhentian anggota Direksi ditentukan dalam penjelasan Pasal 105 UU PT, yaitu Anggota Direksi yang bersangkutan tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai anggota Direksi yang ditetapkan dalam UU PT, antara lain melakukan tindakan yang merugikan Perseroan; atau karena alasan lain yang dinilai tepat oleh RUPS. Menurut Penulis, alasan bahwa anggota Direksi melakukan tindakan yang merugikan Perseroan bisa saja dilihat dari dokumen keuangan Perseroan sehingga merupakan bukti yang konkrit, namun terkait alasan lain yang dinilai tepat oleh RUPS secara tidak langsung artinya memberikan kebebasan kepada RUPS sepanjang keputusan pemberhentian diambil sesuai dengan ketentuan UU PT.

Selanjutnya Pasal 105 dan Pasal 106 UU PT mengatur mengenai ketentuan pembelaan diri yang diberikan kepada anggota Direksi yang bersangkutan. Dalam Pasal 105 ayat (2) UUPT dinyatakan bahwa “Keputusan untuk memberhentikan anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diambil setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam RUPS.”

Kemudian Pasal 105 ayat (3) UU PT mengatur mengenai tata cara pemberhentian anggota Direksi jika dilakukan dengan keputusan di luar RUPS, yaitu:

Dalam hal keputusan untuk memberhentikan anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan keputusan di luar RUPS sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91, anggota Direksi yang bersangkutan diberi tahu terlebih dahulu tentang rencana pemberitahuan dan diberikan kesempatan untuk membela diri sebelum diambil keputusan pemberhentian.

Berarti keputusan RUPS dalam rangka pemberhentian anggota Direksi dapat diselenggarakan dengan 2 (dua) cara, yaitu dengan RUPS secara fisik atau keputusan di luar RUPS atau dengan edaran keputusan pemegang saham. Hal ini selaras dengan ketentuan dalam Pasal 91 UU PT yaitu:

Pemegang saham dapat juga mengambil keputusan yang mengikat di luar RUPS dengan syarat semua pemegang saham dengan hak suara menyetujui secara tertulis dengan menandatangani usul yang bersangkutan.

Jika diperhatikan dalam Pasal 105 UU PT terdapat frase “diberikan kesempatan untuk membela diri sebelum diambil keputusan pemberhentian” dan frase dalam Pasal 106 UU PT yaitu “diberikan kesempatan untuk membela diri sebelum diambil keputusan pemberhentian”. Dari uraian pasal di atas dapat diketahui bahwa UU PT memberikan suatu urutan atas pelaksanaan pemberhentian anggota Direksi. Analoginya adalah kalau tidak ada kesempatan bagi anggota Direksi untuk membela diri berarti keputusan pemberhentian anggota Direksi tersebut tidak dapat diambil. Hal ini selaras dengan pernyataan M. Yahya Harahap dalam bukunya yang berjudul *Hukum Perseroan Terbatas*, bahwa pada prinsipnya pemberian kesempatan pembelaan diri di dalam forum RUPS bersifat imperatif atau hukum memaksa. Oleh karena itu, wajib diberikan.⁹ Tetapi ada kondisi di mana kesempatan membela diri tidak diperlukan. Kondisi tersebut tertera dalam Pasal 105 ayat (4) UU PT, yaitu “Pemberian kesempatan untuk membela diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak diperlukan dalam hal yang bersangkutan tidak berkeberatan atas pemberhentian tersebut.”

Sebagai bukti bahwa anggota Direksi yang bersangkutan menyetujui dan tidak keberatan atas pemberhentian dirinya, maka yang bersangkutan menuangkannya dalam bentuk tertulis, untuk mencegah agar di kemudian hari tidak terjadi perkara terkait pemberhentian dirinya.

Apabila terjadi kondisi yang mendesak dan anggota Direksi harus segera diberhentikan namun belum sempat diambil keputusan RUPS terkait pemberhentian anggota Direksi yang bersangkutan, maka dalam Pasal 106 UU PT dijelaskan mengenai pengaturan pemberhentian sementara anggota Direksi, yaitu “Anggota Direksi dapat diberhentikan untuk sementara oleh Dewan Komisaris dengan menyebutkan alasannya.”

Pemberhentian sementara tersebut harus diberitahukan secara tertulis kepada anggota Direksi yang bersangkutan. Perlu diketahui bahwa pemberhentian sementara berlaku untuk jangka waktu tertentu yaitu maksimal 30 (tiga puluh) hari setelah tanggal pemberhentian

⁹ M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas* (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 422.

sementara. Dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari tersebut harus diselenggarakan RUPS untuk memutuskan apakah mencabut atau menguatkan pemberhentian sementara tersebut. Dalam pelaksanaan RUPS, anggota Direksi yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri. Pada Pasal 106 ayat (8) UU PT ditentukan mengenai kondisi yang dapat membatalkan pemberhentian sementara, yaitu:

- 1) RUPS tidak diselenggarakan setelah lewat dari 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal pemberhentian sementara; atau
- 2) RUPS tidak dapat mengambil keputusan, misalnya:
 - a) Jika dilakukan dengan RUPS secara fisik, yaitu tidak mencukupi kuorum kehadiran atau kuorum pengambilan keputusan dan telah melewati jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal pemberhentian sementara.
 - b) Jika dilakukan dengan keputusan di luar RUPS, yaitu tidak semua pemegang saham menyetujui pemberhentian anggota Direksi yang bersangkutan dan telah melewati jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal pemberhentian sementara.

Pada dasarnya, pemberhentian sementara oleh Dewan Komisaris dilakukan apabila kepentingan Perseroan tidak dapat ditunda, sehingga Dewan Komisaris sebagai organ pengawas wajar diberikan kewenangan untuk melakukan pemberhentian sementara. Selama jangka waktu pemberhentian sementara masih berlaku, yaitu maksimal 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal pemberitahuan, maka anggota Direksi yang bersangkutan dilarang untuk:

- 1) Menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan;
- 2) Mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan.

Dengan kata lain, anggota Direksi dengan status pemberhentian sementara tidak mempunyai kewenangan untuk mengurus Perseroan. Dari penjelasan di atas, diketahui bahwa prinsip tata cara pemberhentian sementara yang menjadi kewenangan Dewan Komisaris sama seperti pemberhentian tetap berdasarkan keputusan RUPS. Karena pada akhirnya, dalam pemberhentian sementara wajib dilanjutkan dengan keputusan RUPS terkait menguatkan atau mencabut pemberhentian sementara tersebut. Jika tidak diadakan RUPS setelah lewat dari 30 (tiga puluh) hari sejak pemberitahuan pemberhentian sementara, maka pemberhentian sementara dianggap batal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur yang perlu dipatuhi untuk memberhentikan anggota Direksi adalah:

- 1) Diberhentikan berdasarkan keputusan RUPS;
- 2) Pemberhentian anggota Direksi harus disertai dengan alasan;

- 3) Anggota Direksi yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri sebelum diambil keputusan pemberhentian;
- 4) Kesempatan membela diri tidak diperlukan, apabila anggota Direksi yang bersangkutan tidak berkeberatan atas pemberhentian tersebut.

Penulis akan menganalisis terkait berbagai kemungkinan yang mempengaruhi keabsahan pemberhentian anggota Direksi, yaitu:

a) Pemberhentian Direksi melalui RUPS secara fisik.

- (1) Pemberhentian Direksi di mana anggota Direksi yang bersangkutan telah mengetahui dan menerima pemberhentian.

Uraian atas kondisi yang terjadi dalam contoh ini adalah:

- i. Anggota Direksi telah mengetahui rencana atas pemberhentian dirinya;
- ii. Alasan pemberhentian yaitu kinerja kurang baik dan tidak ada kemajuan dalam Perseroan;
- iii. Anggota Direksi menerima pemberhentian dirinya dengan membuat surat pernyataan secara tertulis bahwa dirinya tidak keberatan atas rencana pemberhentian tersebut.

Jika ditelusuri uraian atas kondisi yang terjadi, maka pemberhentian anggota Direksi adalah sah karena berdasarkan Pasal 105 ayat (4) UU PT yang mengatur bahwa “Pemberian kesempatan untuk membela diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak diperlukan dalam hal yang bersangkutan tidak berkeberatan atas pemberhentian tersebut.”

- (2) Pemberhentian Direksi di mana anggota Direksi tidak menerima pemberhentian, namun tidak menghadiri RUPS dengan agenda pemberhentiannya.

Uraian atas kondisi yang terjadi dalam contoh ini adalah:

- i. Anggota Direksi telah mengetahui rencana atas pemberhentian dirinya;
- ii. Alasan pemberhentian yaitu kinerja kurang baik dan tidak ada kemajuan dalam Perseroan;
- iii. Anggota Direksi tidak menerima pemberhentian dirinya, karena tidak setuju dengan alasan pemberhentiannya;
- iv. Karena kecewa dan sakit hati serta keberatan atas pemberhentian dirinya, anggota Direksi tidak menghadiri RUPS dengan agenda pemberhentiannya, sehingga yang bersangkutan tidak melakukan pembelaan diri dalam RUPS.

Jika ditelusuri uraian atas kondisi yang terjadi, maka pemberhentian anggota Direksi adalah sah walaupun anggota Direksi tidak melakukan pembelaan diri karena Pasal

105 UU PT menyatakan “Keputusan untuk memberhentikan anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diambil setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam RUPS.” Perlu diperhatikan frase “diberi kesempatan untuk membela diri”, dalam hal ini Perseroan telah memberikan kesempatan dengan cara mengirimkan surat pemberitahuan kepada anggota Direksi yang bersangkutan yang di dalamnya berisi tanggal pelaksanaan RUPS untuk membahas mengenai rencana pemberhentian dirinya. Namun karena anggota Direksi yang bersangkutan merasa kecewa dan sakit hati, sehingga memutuskan untuk tidak menghadiri RUPS tersebut dan memilih untuk tidak menggunakan kesempatan yang telah diberikan oleh Perseroan untuk melakukan pembelaan diri.

- (3) Pemberhentian Direksi di mana anggota Direksi tidak menerima pemberhentian dan tidak diberikan kesempatan membela diri.

Uraian atas kondisi yang terjadi dalam contoh ini adalah:

- i. Anggota Direksi telah mengetahui rencana atas pemberhentian dirinya;
- ii. Alasan pemberhentian yaitu kinerja kurang baik dan tidak ada kemajuan dalam Perseroan;
- iii. Anggota Direksi tidak menerima pemberhentian dirinya, karena tidak setuju dengan alasan pemberhentiannya;
- iv. Karena anggota Direksi menganggap bahwa alasan pemberhentian dirinya adalah keliru, maka ia menghadiri RUPS dengan tujuan melakukan pembelaan diri;
- v. Namun pada saat RUPS berlangsung, anggota Direksi yang bersangkutan tidak diberikan kesempatan oleh ketua rapat untuk melakukan pembelaan diri.

Jika ditelusuri uraian atas kondisi yang terjadi, maka pemberhentian anggota Direksi adalah cacat hukum, karena telah melanggar Pasal 105 ayat (2) UU PT yaitu “Keputusan untuk memberhentikan anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diambil setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam RUPS.” Dalam hal ini Perseroan tidak memberikan kesempatan kepada anggota Direksi untuk melakukan pembelaan diri dalam RUPS. Padahal yang bersangkutan ingin menggunakan haknya untuk melakukan pembelaan diri dan dapat dilihat bahwa yang bersangkutan juga telah hadir dalam RUPS.

- b) Pemberhentian Direksi melalui keputusan pemegang saham (edaran keputusan pemegang saham)

- (1) Pemberhentian Direksi di mana anggota Direksi yang bersangkutan telah mengetahui dan menerima pemberhentian.

Uraian atas kondisi yang terjadi dalam contoh ini adalah:

- i. Anggota Direksi telah mengetahui rencana atas pemberhentian dirinya;
- ii. Alasan pemberhentian yaitu kinerja kurang baik dan tidak ada kemajuan dalam Perseroan;
- iii. Keputusan atas rencana pemberhentian dirinya dilakukan melalui keputusan pemegang saham (edaran keputusan pemegang saham);
- iv. Anggota Direksi menerima pemberhentian dirinya, dengan membuat surat pernyataan secara tertulis bahwa dirinya tidak keberatan atas rencana pemberhentian tersebut.

Jika ditelusuri uraian atas kondisi yang terjadi, maka pemberhentian anggota Direksi adalah sah menurut hukum karena telah sesuai dengan Pasal 105 ayat (4) UU PT, bahwa “Pemberian kesempatan untuk membela diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak diperlukan dalam hal yang bersangkutan tidak keberatan atas pemberhentian tersebut.”

- (2) Pemberhentian Direksi dimana anggota Direksi tidak menerima pemberhentian, namun tidak mengirimkan surat pembelaan diri secara tertulis.

Uraian atas kondisi yang terjadi dalam contoh ini adalah:

- i. Anggota Direksi telah mengetahui rencana atas pemberhentian dirinya;
- ii. Alasan pemberhentian yaitu kinerja kurang baik dan tidak ada kemajuan dalam Perseroan;
- iii. Keputusan atas rencana pemberhentian dirinya dilakukan melalui keputusan pemegang saham (edaran keputusan pemegang saham);
- iv. Anggota Direksi tidak menerima alasan pemberhentian dirinya, karena tidak setuju dengan alasan pemberhentiannya;
- v. Karena kecewa dan sakit hati, anggota Direksi tidak mengirimkan surat pembelaan secara tertulis sehingga yang bersangkutan tidak melakukan pembelaan diri sebelum diambil keputusan pemberhentian melalui edaran keputusan pemegang saham.

Jika ditelusuri uraian atas kondisi yang terjadi, maka pemberhentian anggota Direksi adalah sah karena Perseroan telah memberitahukan kepada anggota Direksi yang bersangkutan terkait rencana pemberhentiannya dan memberikan kesempatan untuk melakukan pembelaan diri secara tertulis. Namun anggota Direksi yang bersangkutan tidak menggunakan kesempatan yang diberikan. Jadi, dalam contoh ini pemberhentian anggota Direksi telah sesuai dengan Pasal 105 ayat (3) UU PT, yaitu:

Dalam hal keputusan untuk memberhentikan anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan keputusan di luar RUPS sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91, anggota Direksi yang bersangkutan diberi tahu terlebih dahulu tentang rencana pemberhentian dan diberikan kesempatan untuk membela diri sebelum diambil keputusan pemberhentian.

- (3) Pemberhentian Direksi di mana anggota Direksi tidak menerima pemberhentian dan tidak diberikan kesempatan untuk memberikan pembelaan diri secara tertulis.

Uraian atas kondisi yang terjadi dalam contoh ini adalah:

- i. Anggota Direksi telah mengetahui rencana atas pemberhentian dirinya;
- ii. Alasan pemberhentian yaitu kinerja kurang baik dan tidak ada kemajuan dalam Perseroan;
- iii. Keputusan atas rencana pemberhentian dirinya dilakukan melalui keputusan pemegang saham (edaran keputusan pemegang saham);
- iv. Anggota Direksi tidak menerima alasan pemberhentian dirinya, karena tidak setuju dengan alasan pemberhentiannya;
- v. Karena anggota Direksi menganggap bahwa alasan pemberhentian dirinya adalah keliru, maka ia mengirimkan surat pembelaan diri secara tertulis;
- vi. Namun di saat surat pembelaan diri tersebut diserahkan kepada pengurus Perseroan, ternyata keputusan pemberhentian telah diambil dengan cara edaran keputusan pemegang saham.

Jika ditelusuri uraian atas kondisi yang terjadi, maka pemberhentian anggota Direksi adalah cacat hukum, karena melanggar ketentuan Pasal 105 ayat (3) UU PT bahwa anggota Direksi yang bersangkutan diberi tahu terlebih dahulu tentang rencana pemberhentian dan diberikan kesempatan untuk membela diri sebelum diambil keputusan pemberhentian.

Berdasarkan penjelasan mengenai uraian di atas, kesimpulannya adalah jika anggota Direksi diberhentikan tanpa didahului adanya pembelaan diri dalam RUPS belum tentu pemberhentiannya menjadi cacat hukum, karena pengaturan terkait pembelaan diri dalam Pasal 105 ayat (2) dan ayat (3) UU PT intinya adalah “diberi kesempatan untuk membela diri”. Frase “diberi kesempatan membela diri” berbeda dengan “wajib selalu membela diri”. Terdapat beberapa kondisi di mana anggota Direksi yang bersangkutan tidak melakukan pembelaan diri namun keputusan pemberhentiannya tetap sah dan sesuai aturan UU PT, yaitu:

- 1) Anggota Direksi yang bersangkutan tidak keberatan atas pemberhentian dirinya; atau
- 2) Anggota Direksi yang bersangkutan telah diberi kesempatan untuk membela diri namun tidak digunakan oleh yang bersangkutan, misalnya tidak hadir dalam RUPS atau tidak mengirimkan surat pembelaan diri.

B.2 Perlindungan Hukum Bagi Anggota Direksi yang Diberhentikan dengan Tanpa Diberi Kesempatan Membela Diri Dalam RUPS

Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak- hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.¹⁰ Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak- hak asasi manusia. Karena menurut sejarahnya di barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak- hak asasi manusia diarahkan pada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban pada masyarakat dan pemerintah.¹¹ Perlindungan hukum dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:¹²

a. Perlindungan hukum preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Perlindungan hukum preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa di kemudian hari.

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa dan penanganan perlindungan hukum bagi rakyat oleh Peradilan Umum dan Peradilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum represif. Berbeda dengan perlindungan hukum preventif, perlindungan hukum represif ini, rakyat tidak mempunyai kesempatan untuk mengajukan keberatan karena dipegang langsung oleh peradilan administrasi dan pengadilan umum.

Perlindungan hukum yang dapat ditempuh bagi anggota Direksi yang diberhentikan dengan tanpa diberi kesempatan membela diri adalah dengan melakukan gugatan atas keputusan RUPS tersebut. Jadi untuk menganalisis perlindungan hukum bagi anggota Direksi tentu perlu menganalisis tentang pengadilan yang berwenang mengadili dan dasar

¹⁰ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987), 1.

¹¹ Hadjon, *Perlindungan Hukum*, 38.

¹² Hadjon, *Perlindungan Hukum*, 2.

pembatalannya. Sebelum masuk mengenai kewenangan mengadili oleh pengadilan, perlu diketahui bahwa terdapat 2 macam kompetensi dalam pengadilan, yaitu:¹³

1) Kompetensi relatif

Yaitu pembagian kompetensi antara badan-badan peradilan dalam lingkungan peradilan yang sama. Misalnya, antara Pengadilan Negeri Malang dengan Pengadilan Negeri Surabaya. Pengadilan Agama Malang dengan Pengadilan Negeri Magetan. Patokan batasnya adalah berdasarkan daerah wilayah hukum yang telah ditentukan.

2) Kompetensi absolut

Yaitu pembagian kompetensi antara badan-badan peradilan dalam lingkungan peradilan yang berbeda. Misalnya, antara Pengadilan Negeri dengan PTUN atau Pengadilan Negeri dengan Pengadilan Agama. Patokan batasnya adalah berdasarkan yurisdiksi mengadili badan-badan peradilan dalam lingkungan peradilan yang berbeda.

Sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya yang terbagi dengan kompetensi absolut yang berbeda sesuai dengan yurisdiksi masing-masing, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi, yaitu sebagai berikut:

1) Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya

a) Lingkungan peradilan umum

- (1) Pengadilan negeri
- (2) Pengadilan tinggi
- (3) Pengadilan khusus, terdiri dari:
 - i. Pengadilan Anak
 - ii. Pengadilan Niaga
 - iii. Pengadilan Hak Asasi Manusia
 - iv. Pengadilan Tindak Pidana Korupsi
 - v. Pengadilan Perikanan
 - vi. Pengadilan Hubungan Industrial

b) Lingkungan peradilan agama

c) Lingkungan peradilan militer

d) Lingkungan peradilan tata usaha negara

¹³ Z.A. Sangadji, *Kompetensi Badan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara Dalam Gugatan Pembatalan Sertifikat Tanah* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003), 9.

i. Pengadilan Pajak

2) Mahkamah Konstitusi

Penulis akan menganalisis kompetensi absolut setiap pengadilan agar mengetahui pengadilan mana yang kewenangan absolutnya termasuk dalam memeriksa dan mengadili perkara gugatan pembatalan RUPS. Pengadilan Anak, Pengadilan Niaga, Pengadilan HAM, Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan Perikanan, Pengadilan Agama, Pengadilan Militer, Pengadilan Tata Usaha Negara, Pengadilan Pajak, dan Mahkamah Konstitusi bukan merupakan Pengadilan yang berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara gugatan pembatalan RUPS.

Yang menarik untuk ditelusuri adalah kaitan antara kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial dengan perkara gugatan pembatalan RUPS. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Ketentuan mengenai Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hubungan Industrial merupakan suatu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja, namun adakalanya mengalami suatu perselisihan. Mengacu kepada Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) bahwa yang termasuk sebagai pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian pekerja/buruh tersebut, jika dilihat secara kasat mata memang Direktur juga bekerja dan menerima upah atas hasil kerja kerasnya. Namun jika ditelusuri lebih jauh, Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan memberi pengertian bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan oleh Peneliti dari wawancara dengan narasumber Ibu Ellora Sukardi, S.Sn., S.H., M.H. yang merupakan dosen Hukum Ketenagakerjaan mengenai perlindungan hukum bagi anggota Direksi yang diberhentikan dengan tanpa diberi kesempatan untuk membela diri dalam RUPS. Sebelum masuk ke topik di atas, perlu didalami mengenai status hukum dari seorang Direktur. Dalam Pasal 1 angka 15 UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Jika dilihat dari ketiga unsur di atas, dalam pekerjaan sehari-hari seorang Direktur tentunya ada unsur pekerjaan dan upah yang diperoleh Direktur sebagai hasil dari

kerjaan Direktur. Yang perlu diperhatikan adalah unsur perintah. Justru Direktur yang memberi perintah kepada orang lain, karena fungsi Direktur adalah sebagai perwakilan dari Perseroan. Dari pandangan tersebut, karena Direktur adalah pihak yang memberikan perintah, maka sebenarnya Direktur dikategorikan sebagai pengusaha.¹⁴

Hal ini dikuatkan dengan pengertian pengusaha dalam Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan bahwa pengusaha adalah:

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

Dari uraian di atas, seorang Direktur bisa saja termasuk ke dalam kategori a atau b, tergantung kepada Direktur yang bersangkutan, karena ada kemungkinan bahwa seorang Direktur mempunyai kepemilikan saham di perseroan tempat ia bekerja. Kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial adalah perselisihan antara pengusaha dengan pekerja, sedangkan perkara gugatan RUPS adalah perselisihan antara Perseroan dengan Direktur (yang statusnya adalah pengusaha), maka bukan merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa dan mengadili perkara gugatan pembatalan RUPS.

Selanjutnya Penulis akan menganalisis terkait kewenangan Pengadilan Negeri. Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perdata di tingkat pertama. Jadi kompetensi absolut Pengadilan Negeri terletak pada tugasnya untuk mengadili perkara pidana dan perdata, namun terkhusus pada pemeriksaan perkara di tingkat pertama saja. Mengutip pernyataan Philipus M. Hadjon, prinsip dalam pembagian kompetensi adalah:

- 1) Pasal 12 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman bahwa kekuasaan serta acara badan-badan peradilan diatur dengan undang-undang;
- 2) Peradilan khusus hanya menangani perkara tertentu yang ditetapkan dengan undang-undang.

¹⁴ Ellora Sukardi (Dosen Hukum Ketenagakerjaan), interview by author, 09 May 2021.

Beranjak dari prinsip-prinsip tersebut, lingkungan kompetensi peradilan umum ditetapkan dalam menggunakan teori residu, yaitu bidang yang tidak diserahkan kepada peradilan khusus, dengan sendirinya termasuk lingkup kompetensi peradilan umum.¹⁵ Dengan kata lain, karena perkara gugatan RUPS bukan merupakan kewenangan absolut peradilan yang telah diuraikan sebelumnya dan dalam undang-undang tidak menentukan bahwa perkara gugatan pembatalan RUPS termasuk ke dalam kewenangan peradilan tertentu, maka otomatis menjadi kewenangan Pengadilan Negeri. Apabila pihak yang berperkara tidak puas dengan putusan Pengadilan Negeri, maka dapat diajukan upaya hukum banding untuk mendapatkan pemeriksaan ulang. Pemeriksaan ulang terkait upaya hukum banding dilakukan oleh Pengadilan Tinggi. Selanjutnya, apabila terdapat pihak yang merasa tidak puas dengan isi putusan Pengadilan Tinggi, maka dapat diajukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah Agung sebagai upaya hukum terakhir.

Berdasarkan uraian di atas, dalam hal anggota Direksi diberhentikan dengan tanpa diberi kesempatan membela diri dalam RUPS maka anggota Direksi yang bersangkutan bisa mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri dengan tujuan untuk membatalkan RUPS dengan agenda pemberhentiannya. Apabila RUPS pemberhentian anggota Direksi yang bersangkutan dibatalkan, maka keputusan pemberhentiannya menjadi tidak sah dan batal demi hukum.

C. Kesimpulan

Pemberhentian anggota Direksi dengan tanpa didahului adanya pembelaan diri dalam RUPS adalah tidak sah jika anggota Direksi keberatan atas pemberhentian dirinya. Hal ini dapat dilihat pada Pasal 105 ayat (2) UU PT yang mengatur mengenai pemberhentian anggota Direksi melalui RUPS, bahwa keputusan untuk memberhentikan anggota Direksi diambil setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam RUPS. Selanjutnya, Pasal 105 ayat (3) UU PT mengatur mengenai pemberhentian anggota Direksi melalui keputusan di luar RUPS, bahwa anggota Direksi yang bersangkutan diberi tahu terlebih dahulu tentang rencana pemberhentian dan diberikan kesempatan untuk membela diri sebelum diambil keputusan pemberhentian.

Perlindungan hukum bagi anggota Direksi yang diberhentikan dengan tanpa diberi kesempatan membela diri dalam RUPS yaitu dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Negeri sesuai dengan tempat kedudukan Perseroan Terbatas yang bersangkutan, hal ini sesuai dengan teori perlindungan hukum represif. Apabila terdapat pihak yang tidak puas dengan

¹⁵ Sangadji, *Kompetensi Badan Peradilan*, 9.

putusan Pengadilan Negeri, dapat dilakukan upaya hukum banding ke Pengadilan Tinggi dan selanjutnya sebagai upaya hukum tertinggi adalah Mahkamah Agung. Gugatan yang diajukan berisi pembatalan terhadap keputusan RUPS mengenai pemberhentian anggota Direksi. Yang menjadi dasar pembatalannya yaitu pemberhentian anggota Direksi yang cacat hukum dan/atau tata cara pelaksanaan RUPS yang tidak sesuai dengan ketentuan UU PT.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756.

Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5076.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573.

Buku

Fuady, Munir. *Perseroan Terbatas Paradigma Baru.* Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2017.

Hadjon, Philipus M. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia.* Surabaya: PT Bina Ilmu, 1987.

Harahap, M. Yahya. *Hukum Perseroan Terbatas.* Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

Purba, Orinton. *Petunjuk Praktis bagi RUPS, Komisaris, dan Direksi Perseroan Terbatas agar Terhindar dari Jerat Hukum.* Jakarta: Raih Asa Sukses, 2011.

Sangadji, Z.A. *Kompetensi Badan Peradilan Umum dan Peradilan Tata Usaha Negara Dalam Gugatan Pembatalan Sertifikat Tanah*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2003.

Sutedi, Adrian. *Buku Pintar Hukum Perseroan Terbatas*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015.

Jurnal Ilmiah

Budianto, Agus. “Legal Research Methodology Reposition in Research on Social Science.” *International Journal of Criminology and Sociology* 9 (December 2020): 1339–1346. <https://doi.org/10.6000/1929-4409.2020.09.154>.

Seminar

Tumbuan, Fred B.G. “Mencermati Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab Direksi dan Dewan Komisaris Berdasarkan UUPT dan UU BUMN.” Seminar Hukum Multidisipliner: Kriminalisasi Tindakan dan Kebijakan Korporasi, 8 May 2013.

Media Internet

Yasin, Muhammadv. “Mengenal Metode Omnibus Law.” *Hukum Online*, 5 October 2020. <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5f7ad4c048f87/mengenal-metode-omnibus-law/>