

TINJAUAN YURIDIS DUALISME STATUS HUKUM INDIVIDU PENJABAT DIREKTUR KORPORASI

Handoyo Prasetyo¹, Subakdi²

¹Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
Email: handoyoprasetyo@upnvj.ac.id

²Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
Email: subakdiupn@yahoo.com

Masuk : 07-10-2020, revisi: 18-12-2020, diterima untuk diterbitkan : 24-12-2020

ABSTRACT

The corporation is one of the backbones of economic growth in Indonesia. The corporation as a legal subject in the form of a legal entity due to its functional nature, will always be represented by an individual who is authorized by law to carry out corporate management functions. Individual Director of a corporation who comes from an internal corporation raises a dualism of legal status that covers Individual of Director, namely the Manpower Law and the Limited Liability Company Law. In addition, Individual of Director must also comply with all regulations related to their business activities (compliance principles). This research is made by looking at the factors that cause the dualism of legal status of Individual Director and the efforts made to provide legal protection for employees who act as corporate director in applying the principle of compliance to ensure the achievement of good corporate governance. Because this research is a research in the field of law, this research uses a normative juridical research method which is descriptive analytical in nature, to analyze the phenomena and what factors cause these problems / phenomena, namely the dualism status of Individual Director law. From this research, it was found that the factors of the dualism of legal status of Individual Director were because the holding company did not give up the employment status of individual employees who were appointed as directors and in contrast, Individual of Director were also reluctant to give up their employment relationship with the holding company. In order to protect the Individual Director from all legal risks that he faces in the implementation of the functions of the board of directors, the principle of compliance must be implemented properly and always act in a professional manner for the advancement of the corporation.

Keywords : corporation, holding Company, individual director, compliance principle.

ABSTRAK

Korporasi menjadi salah satu tulang punggung pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Korporasi sebagai subjek hukum yang berbentuk badan hukum (*rechtspersoon*) karena sifat fungsionalnya, akan selalu diwakili oleh seorang individu yang diberikan kewenangan oleh undang-undang untuk melaksanakan fungsi kepengurusan korporasi. Individu Direktur korporasi yang berasal dari karyawan internal korporasi menimbulkan dualisme status hukum yang menaungi Individu Direktur yakni Undang-undang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Perseroan Terbatas. Disamping itu Individu Direktur juga harus mentaati semua peraturan yang terkait dengan kegiatan usahanya (*compliance principle*). Penelitian ini dibuat dengan tujuan mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya dualisme status hukum Individu Direktur korporasi dan upaya yang dilakukan guna memberikan perlindungan hukum bagi karyawan yang menjabat sebagai direktur korporasi dalam menerapkan *compliance principle* guna memastikan tercapainya tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Karena penelitian ini adalah penelitian di bidang hukum, maka penelitian ini mempergunakan metode penelitian yuridis normatif yang bersifat deskriptif analitis, untuk menganalisis fenomena yang ditemukan dan faktor apa yang menyebabkan timbulnya masalah / fenomena tersebut yakni adanya dualisme status hukum Individu Direktur. Dari penelitian ini ditemukan faktor-faktor timbulnya dualisme sistem hukum yang menaungi Individu Direktur di disebabkan karena korporasi induk (*holding company*) tidak melepaskan status ketenagakerjaan individu karyawan yang diangkat menjadi direktur dan sebaliknya Individu Direktur juga enggan melepaskan hubungan ketenagakerjaannya dengan *holding company*. Untuk melindungi Individu Direktur dari segala resiko hukum yang dihadapinya dalam pelaksanaan fungsi direksi, maka *compliance principle* harus dilaksanakan secara baik dan senantiasa bertindak secara profesional demi kemajuan korporasi.

Kata kunci : korporasi, holding company, individu direktur, compliance principle.

1. PENDAHULUAN

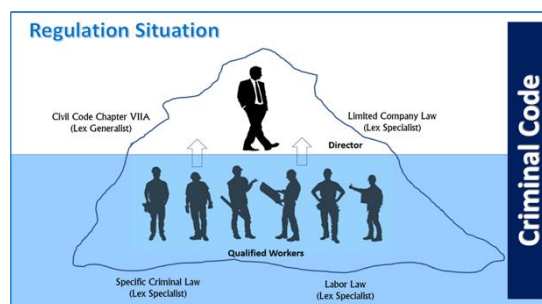
Latar Belakang

Eksistensi korporasi sebagai salah satu pelaku ekonomi di Indonesia tidak dapat dielakkan lagi. Perusahaan sudah menjadi salah satu anggota komunitas masyarakat. Bahkan hadirnya perusahaan di masyarakat telah membuat tatanan baru dalam komunitas akar rumput (masyarakat bawah). Tatanan tersebut dapat berupa tatanan ekonomi maupun tatanan sosiologis. Hadirnya perusahaan ditengah-tengah masyarakat ini tentunya memainkan peran dalam sistem ekonomi di Indonesia (Setyawan, 2011). Dalam perkembangan kegiatan perekonomian saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa korporasi sangat memegang peranan penting sebagai salah satu pilar penggerak pembangunan ekonomi, baik dalam sektor industri, infrastruktur maupun sektor-sektor vital lainnya. Guna meningkatkan daya saing Indonesia di era globalisasi ini, pemerintah mendorong pembangunan infrastruktur yang tentunya memerlukan biaya yang sangat besar jumlahnya yaitu sebesar Rp4.796,2 triliun pada tahun 2015-2019. 35 % (tiga puluh lima persen) atau memerlukan pendanaan dari sektor swasta, karena kemampuan pemerintah untuk menyediakan pendanaan untuk pembangunan infrastruktur tidak cukup besar sehingga masih dibutuhkan peran sektor swasta untuk mendukung pemerintah dalam membangun infrastruktur. Pembangunan di bidang infrastruktur ini perlu ditingkatkan karena infrastruktur merupakan faktor penting dalam perekonomian yang dapat mengurangi efek jarak antardaerah, integrasi pasar nasional dan biaya rendah. Selain itu, infrastruktur juga memiliki dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi, mengurangi kesenjangan pendapatan dan kemiskinan (Budiyan, 2018).

Berdasarkan data sensus ekonomi yang diadakan oleh Badan Pusat Statistik pada tahun 2016, perusahaan berskala menengah besar berjumlah 348.567 usaha, sedangkan perusahaan yang berskala mikro kecil jumlahnya jauh lebih besar yaitu sebesar 26.073.689 usaha, bergerak di berbagai lapangan usaha, seperti pertambangan, industri, perdagangan mobil dan sepeda motor dan lain-lain, di seluruh wilayah Indonesia (Badan Pusat Statistik, 2020). Data ini menunjukkan peran strategis korporasi dalam pembangunan nasional yakni disamping dukungan dalam hal pendanaan/ pembiayaan pembangunan, korporasi juga menciptakan banyak lapangan kerja dan mengurangi tingkat pengangguran, karena dapat menyerap banyak tenaga kerja yang jumlahnya dari tahun ke tahun selalu meningkat. Beban berat dipundak korporasi dipikul oleh jajaran direksi selaku organ yang diberi kewenangan oleh undang-undang untuk menjalankan fungsi kepengurusan korporasi. Direksi menanggung beban moral untuk senantiasa menjaga performanya secara berkesinambungan agar tetap dapat meningkatkan keuntungan (*profit*) perusahaan yang dicapai dengan melaksanakan rencana kerja (*business plan*) tahunan, sebagai salah satu kewajiban korporasi berdasarkan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (untuk selanjutnya dalam penelitian ini disebut sebagai UU Perseroan Terbatas). Oleh karena itu, diperlukan seorang individu yang memiliki kemampuan dan memenuhi kualifikasi untuk memegang jabatan direktur. Mekanisme seleksi dan pemilihan calon direktur (disebut direksi jika lebih dari satu direktur) diatur secara internal oleh masing-masing korporasi sedangkan untuk mekanisme proses pengangkatan hingga pemberhentian direktur diatur dalam pasal 94 ayat 4 UU Perseroan Terbatas yang menentukan bahwa tata cara pengangkatan, penggantian, dan pemberhentian direktur serta pengusulan calon direktur diatur dalam anggaran dasar perusahaan. Pengangkatan calon direktur korporasi dilaksanakan melalui berbagai tahapan dan proses seleksi kandidat calon direktur baik yang berasal dari karyawan di kalangan internal korporasi induk (*holding company*) maupun dari tenaga profesional di luar korporasi. Karyawan yang terpilih menjadi calon / kandidat direktur selanjutnya akan dinominasikan oleh pemegang saham kepada korporasi. Atas nominasi tersebut, korporasi kemudian melaksanakan rapat umum pemegang saham (RUPS) dengan salah satu agenda rapat berupa pengangkatan karyawan menjadi direktur korporasi. Karyawan secara resmi menjabat menjadi direktur korporasi sejak penutupan

RUPS sampai dengan tanggal berakhirnya masa jabatan direktur sebagaimana diatur dalam anggaran dasar korporasi. Sejak saat ini, status karyawan berubah menjadi direktur, dan kepadanya berlaku segala ketentuan hukum perusahaan sebagaimana diatur dalam UU Perseroan Terbatas.

Idealnya, ketika karyawan telah diangkat oleh RUPS menjadi direktur korporasi, pada saat yang bersamaan status ketenagakerjaan karyawan secara hukum berakhir, dengan melaksanakan mekanisme pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya peneliti akan mempergunakan istilah UU Ketenagakerjaan), Namun dalam praktiknya, baik karena kebijakan internal perusahaan/ korporasi yang tidak memutuskan hubungan kerja dengan karyawan maupun karena keinginan karyawan sendiri, yang tidak ingin status ketenagakerjaannya diputuskan. Kondisi ini menyebabkan direktur korporasi berada dalam naungan dua atap hukum secara paralel yang menimbulkan resiko komplikasi hukum akibat adanya dualisme dasar hukum yang melekat pada direktur korporasi, yakni UU Perseroan Terbatas dan UU Ketenagakerjaan. Di samping kedua perundang-undangan ini, seorang direktur korporasi juga tetap harus mentaati ketentuan hukum perdata yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) dan ketentuan hukum pidana baik yang bersifat khusus sebagaimana diatur dalam UU Perseroan Terbatas dan UU Ketenagakerjaan maupun hukum pidana yang bersifat umum sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP).



Gambar 1. *Gunung Es Multi Regulasi bagi Seorang Direktur*

Fenomena yang terjadi pada sebagian perusahaan yang tetap mempertahankan status ketenagakerjaan Karyawan yang diangkat menjadi direktur, menjadi perhatian khusus peneliti dari aspek resiko hukum yang dihadapi direktur tersebut yang disebabkan karena dualisme kapasitas orang yang menjabat direktur korporasi yakni dalam kapasitas sebagai karyawan sekaligus sebagai direktur korporasi.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (a) Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya dualisme pertanggungjawaban hukum direktur korporasi?; (b) Bagaimana upaya memberikan perlindungan hukum bagi Individu Direktur korporasi dalam menerapkan prinsip ketaatan terhadap peraturan (*compliance principle*) guna memastikan tercapainya tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*)?

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian: (a) mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya dualisme status hukum direktur korporasi; (b) mengetahui upaya yang dilakukan guna memberikan perlindungan hukum bagi karyawan yang menjabat sebagai direktur korporasi dalam menerapkan prinsip ketaatan terhadap peraturan (*compliance principle*) guna memastikan tercapainya tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian dalam bidang hukum. Penelitian hukum adalah proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi, hal ini sesuai dengan karakter preskriptif ilmu hukum (Marzuki, 2008). Oleh karena itu peneliti mempergunakan metode penelitian yuridis normatif yang bersifat deskriptif analitis.

Penelitian yuridis normatif ini dilakukan dengan meneliti asas-asas hukum, sistematika hukum, sinkronisasi vertikal dan horizontal hukum yang berlaku, dan perbandingan hukum ketenagakerjaan, hukum perusahaan (korporasi), hukum perdata dan hukum pidana. Penelitian ini mempergunakan bahan penelitian berupa data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan, dengan sumber bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yaitu Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kitab Undang-undang Hukum Perdata dan Kitab Undang-undang Hukum Pidana serta undang-undang terkait materi penelitian ini. Selanjutnya penelitian ini juga mempergunakan sumber bahan hukum sekunder, berupa buku-buku referensi, jurnal, artikel ilmiah dan bahan-bahan hukum sekunder lainnya. Penelitian ini juga dilengkapi dengan bahan hukum tersier yakni kamus *Black's Law Dictionary* untuk memberikan penjelasan lebih luas dan lengkap.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Direktur sebagai organ korporasi yang bersifat fungsional

Sebagaimana diutarakan oleh dikemukakan oleh Otto von Gierke (1841-1921) bahwa badan hukum bukanlah suatu kekayaan (hak) yang tidak bersubjek atau abstrak (fiksi) tetapi merupakan suatu organisme yang riil, yang hidup dan bekerja seperti manusia biasa, menjadi penjelmaan yang benar-benar dalam pergaulan hukum, yang membentuk kehendaknya dengan perantaraan organnya (teori organ). Otto Von Gierke menentang keras teori fiktif (*Fictie*) yang dikemukakan Friedrich Carl Von Savigny (1779-1861), menganggap hanya manusia saja yang mempunyai kehendak, sedangkan badan hukum itu adalah suatu fiksi/abstraksi sehingga badan hukum tidak mungkin menjadi suatu subjek dari hubungan hukum. Badan hukum itu semata-mata buatan pemerintah/ negara saja. Dengan teori organ tersebut, keberadaan badan hukum saat ini sudah diakui secara internasional dan menjadi subjek hukum sebagaimana layaknya manusia biasa (Ali, 2005).

Walaupun badan hukum (dalam penelitian ini disebut sebagai korporasi) sudah mendapat kedudukan yang sama dengan manusia natural, namun dalam praktiknya organ-organ dalam korporasi masih bersifat fiksi / abstrak karena dalam pelaksanaan fungsi organ tersebut akan selalu diwakili oleh manusia (*naturlijkpersoon*) sehingga dapat dikatakan bahwa sebagai *artificial person*, organ-organ dalam korporasi termasuk direksi, tidak dapat melakukan fungsinya tanpa perantaraan manusia. Sebagaimana diketahui, berdasarkan UU Perseroan Terbatas, korporasi memiliki tiga organ dengan fungsi dan peran yang berbeda-beda (Prasetya, 2011), yang dijelaskan pada gambar 2.

DIREKSI :	DEWAN KOMISARIS :	RUPS :
berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan Perseroan, untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar	bertugas melakukan pengawasan atas kebijakan pengelolaan, jalannya pengelolaan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan serta memberikan nasihat kepada Direksi	memiliki wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi dan / atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam UU Perseroan Terbatas dan/atau anggaran dasar.

Gambar 2. Tiga Organ Korporasi Berdasarkan Fungsi dan Peran

Hubungan kepercayaan antara direktur dan korporasi

Seperti telah diuraikan di atas organ direktur, masih berwujud tidak nyata sampai organ-organ tersebut secara nyata dijabat oleh seseorang / individu. Melalui individu inilah organ direktur memiliki “nyawa” dan terlihat fungsinya sebagaimana layaknya manusia alamiah (*natuurlijkpersoon*) yang memiliki kecakapan jiwa, mental dan kehendak serta pikiran bebas sesuai dengan pengalaman, keahlian, pendidikan dan latar belakang, serta karakter (*personality*) individu pelaksana fungsi direktur (selanjutnya dalam penelitian ini peneliti singkat penyebutannya menjadi Individu Direktur). Individu ini diberi kewenangan untuk melaksanakan fungsi direktur berdasarkan keputusan RUPS korporasi dan karena itu akan bekerja berdasarkan anggaran dasar korporasi dan UU Perseroan Terbatas. Individu Direktur berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan korporasi untuk kepentingan korporasi, sesuai dengan maksud dan tujuan korporasi serta mewakili korporasi, baik di dalam maupun di luar pengadilan, sebagaimana didefinisikan pada Pasal 1 butir 5 UU Perseroan Terbatas. Saat RUPS mengangkat seorang individu untuk menduduki jabatan direktur, maka saat itu juga korporasi akan “menyerahkan” sepenuhnya pengelolaan korporasi kepada Individu Direktur, yang selanjutnya akan mengemudikan perusahaan, mengelola, menentukan kebijakan dan melaksanakan kegiatan korporasi sesuai dengan rencana kerja yang telah disusun sebelumnya dan telah disetujui oleh RUPS. Selain itu, Individu Direktur juga melakukan kontrol, pengawasan dan monitoring kegiatan korporasi yang diselenggarakan oleh para penjabat korporasi guna mencapai tujuan korporasi sebagaimana diatur dalam anggaran dasar Korporasi. Dapat dikatakan bahwa Individu Direktur adalah orang yang bertanggung jawab atas eksistensi dan kesinambungan suatu korporasi, menentukan apakah korporasi dapat meraih keuntungan atau sebaliknya mengalami kerugian operasional. Berdasarkan kepercayaan (*fiduciary relation*) yakni: (a) Kegiatan atau aktivitas korporasi bergantung pada direktur sebagai organ yang dipercayakan untuk melakukan pengelolaan korporasi., dan (b) Keberadaan korporasi merupakan sebab keberadaan direktur, yang tanpa korporasi maka tidak pernah ada direktur.

Hubungan kepercayaan ini selanjutnya melahirkan *fiduciary duty* bagi direktur terhadap korporasi yang telah mengangkatnya sebagai pengurus dan perwakilan bagi korporasi, dalam segala macam tindakan hukum untuk mencapai maksud dan tujuan, serta untuk kepentingan korporasi (Widjaja, 2008). Hubungan kepercayaan antara korporasi dan direktur menegaskan adanya hubungan yang bersifat korporat berupa *fiduciary duty* antara korporasi dan direktur sebagaimana diatur dalam UU Perseroan Terbatas.

Hubungan Kepercayaan antara Individu Direktur dan Pemegang Saham Korporasi

Sebagaimana ditentukan dalam Pasal 7 UU Perseroan Terbatas, perseroan (korporasi) didirikan oleh 2 (dua) orang atau lebih, dimana setiap pendiri perseroan wajib mengambil bagian saham pada saat perseroan didirikan. Dengan demikian korporasi didirikan oleh dua pemegang saham atau lebih yang telah mengambil bagian saham (dalam penelitian ini disebut Pemegang Saham Korporasi). Pemegang Saham Korporasi dapat berupa perorangan, dapat juga merupakan perseroan terbatas / badan hukum (dalam penelitian disebut korporasi induk – *holding company*). Sesuai anggaran dasar korporasi, usulan atau nominasi calon direktur diajukan oleh *holding company* selaku salah satu pemegang saham kepada korporasi pada rapat umum pemegang saham tahunan korporasi. Individu calon direktur yang dinominasikan oleh *Holding Company*, nantinya setelah menjabat sebagai direktur korporasi akan mewakili hak dan kepentingan *Holding Company* selaku pemegang saham korporasi. Oleh karena itu antara *Holding Company* dengan Individu calon direktur memiliki hubungan kepercayaan satu dengan lainnya (*fiduciary relation*) (Agustina & Prasetyo, 2019).

Fiduciary relation antara *Holding Company* selaku pemegang saham korporasi dengan Individu Direktur menegaskan adanya hubungan ketenagakerjaan yang erat antara *Holding Company* dan Individu Direktur (karyawan internal *Holding Company*) walaupun telah menjadi direktur korporasi, serta tunduk pada ketentuan UU Ketenagakerjaan. Besarnya kepercayaan yang diberikan *Holding Company* kepada Individu direktur, maka *Holding Company* harus memastikan benar bahwa individu yang akan diberikan tanggung jawab untuk menjadi direktur korporasi haruslah kandidat terbaik yang akan mengisi posisi prestisius direktur korporasi, yang jumlahnya terbatas namun dikehendaki oleh banyak karyawan. Kriteria direktur yakni: a) memiliki kualifikasi khusus, b) memenuhi persyaratan formal yang dibutuhkan seorang direktur, serta c) individu calon direktur adalah orang yang dapat dipercaya oleh *Holding Company* karena *track record* yang baik. *Holding Company* akan selalu mengutamakan karyawan baik dari internal *Holding Company* maupun internal korporasi sebagai kandidat untuk menduduki jabatan direktur.

Penguraian Proses Screening Karyawan Menjadi Seorang Direktur.

Individu calon direktur adalah seorang karyawan yang memiliki keunggulan khusus dibanding dengan kebanyakan karyawan lain. Disamping itu, ketentuan hukum dibidang ketenagakerjaan juga mendukung peluang/kesempatan seorang karyawan untuk menduduki jabatan puncak di korporasi. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur secara lengkap norma-norma ketenagakerjaan, yang harus dilaksanakan dan ditaati oleh semua unsur ketenagakerjaan, baik unsur pekerja/karyawan maupun unsur pengusaha, yang dalam pelaksanaannya dikawal oleh unsur pemerintah. Konsideran UU Ketenagakerjaan mempertegas kedudukan pekerja dalam pembangunan nasional, yaitu bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional, sehingga diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk hak-hak dasar pekerja / buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha (Bambang, 2013).

Filosofi dunia ketenagakerjaan tersebut memberikan dorongan yang besar bagi pekerja dan pengusaha (korporasi) untuk senantiasa bersinergi dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian kedua elemen perusahaan tersebut telah dan akan selalu

menghormati dan melaksanakan tiga asas dalam hubungan industrial (Uwiyono et al., 2018), yakni:

- a) Asas partner dalam produksi (*partner in production*) :
Pekerja dan pengusaha wajib bekerja sama dalam meningkatkan hasil produksi demi kemajuan perusahaan, maupun meningkatkan tingkat kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
- b) Asas partner dalam mendapatkan keuntungan (*partner in profit*) :
pekerja dan pengusaha wajib bekerjasama untuk meningkatkan profit. Hasil kemajuan perusahaan harus dinikmati bersama sesuai dengan prestasi kerja para pelaku proses produksi secara proporsional.
- c) Asas partner dalam pertanggungjawaban (*partner in responsibility*)
pekerja dan pengusaha wajib bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi kewajibannya masing-masing dalam mencapai kemajuan perusahaan

UU Ketenagakerjaan memberikan definisi pekerja/buruh yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah bagian dari tenaga kerja, yakni setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Korporasi, dimasukkan dalam kategori pemberi kerja, yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan direktur, tidak dijelaskan secara tegas pengertiannya dalam UU Ketenagakerjaan, namun pada umumnya para ahli ketenagakerjaan dan dari beberapa literatur, direktur dikategorikan sebagai pengusaha. Ketika seorang karyawan sudah memenuhi semua hal yang dibutuhkan untuk menjadi calon direktur, yakni memiliki kualifikasi khusus, memenuhi persyaratan formal dan telah teruji *track record* nya, maka hanya tinggal menunggu terbukanya kesempatan untuk menduduki posisi direktur, baik yang masih lowong maupun untuk menggantikan individu pejabat direktur lain. Dan masa depan karyawan tersebut akan ditentukan oleh pemegang saham korporasi yang memegang peran sentral menentukan siapa karyawan yang dipercaya dan akan ditunjuk sebagai calon direktur mewakili kepentingan pemegang saham dalam korporasi. Sementara itu karyawan tidak memiliki kendali atas perkembangan karirnya, apakah akan berlanjut naik ke jenjang direktur atau tetap sebagai karyawan (senior).

Peneliti berpendapat, di dalam praktik yang berlaku di banyak perusahaan, penunjukan seorang karyawan internal maupun eksternal korporasi menjadi direktur, merupakan inisiatif dari *Holding Company* selaku salah satu pemegang saham korporasi. *Holding Company* akan mempertimbangkan semua hal dari calon direktur, mulai dari seleksi nama-nama karyawan yang dicalonkan, posisi direktur apa yang lowong, latar belakang calon, penilaian kinerja (*performance*), perhitungan remunerasi, dan lain-lain. Pada tahap ini, hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan kerja antara pekerja / karyawan dengan perusahaan / korporasi yakni hubungan atasan-bawahan (*diensverhouding*) yang sifatnya subordinasi (atasan kepada bawahan), yang berlandaskan UU Ketenagakerjaan beserta peraturan-peraturan pelaksanaannya, peraturan perusahaan dan norma-norma ketenagakerjaan normatif lainnya. Dalam hubungan hukum tersebut, pekerja memiliki hak-hak sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan, antara lain: a) hak atas upah (Pasal 1 angka 30); b) hak atas upah lembur (Pasal 78); c) hak untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja (Pasal 86 ayat 1); d) hak atas cuti (Pasal 79 sampai dengan Pasal 83); e) Hak atas jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99); f) hak atas Tunjangan Hari Raya Keagamaan (Pasal 2 Permenaker No PER-04/MEN/1994 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja di Perusahaan).

Selain diatur dalam UU Ketenagakerjaan, pekerja juga tunduk pada ketentuan hukum perdata sebagaimana diatur pada Bab VII A Kitab Undang-undang Hukum Perdata, yang dalam pengaturan ketentuan ketenagakerjaan, berlaku sebagai *lex generalis* melengkapi ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan, sebagai *lex specialist*. Dengan demikian dalam bidang ketenagakerjaan, dipergunakan ketentuan UU Ketenagakerjaan sebagai kaidah hukum utama yang dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan Kitab Undang-undang Hukum Perdata berfungsi melengkapi ketentuan UU Ketenagakerjaan dalam hal ada suatu permasalahan baru yang tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Sesuai ketentuan Pasal 32 UU Ketenagakerjaan penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Oleh karena calon direktur adalah tenaga kerja / karyawan internal yang karena kinerjanya bagus kemudian diusulkan menjadi calon direktur, maka diperlukan komitmen loyalitas calon direksi kepada pemegang saham yang mengusulkan mengingat pengusulan, penempatan, remunerasi calon direktur merupakan salah satu aksi korporasi yang merupakan bagian dari strategi pemegang saham untuk mencapai tujuan dan target yang direncanakan sebelumnya dalam rencana bisnis (*business plan*) pemegang saham.

Adanya sifat subordinasi dalam hubungan kerja pekerja dan pengusaha, yang memiliki unsur yakni adanya pekerjaan (*arbeid*), adanya unsur dibawah perintah dan adanya upah, maka jelas karyawan akan dituntut loyalitasnya kepada pemegang saham sebelum diusulkan oleh pemegang saham kepada RUPS korporasi. Komitmen loyalitas ini menjadi faktor penting yang diharapkan pemegang saham, agar karyawan senantiasa mentaati semua ketentuan yang diwajibkan oleh *Holding Company* setelah nantinya menjabat sebagai direktur korporasi. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga kepentingan pemegang saham yang telah menyetorkan dananya untuk kegiatan usaha korporasi.

Berdasarkan komitmen tersebut pemegang saham selanjutnya memulai proses pencalonan direksi yang diawali dengan pembuatan nominasi (usulan) calon direktur yang dikirimkan kepada korporasi yang akan menyelenggarakan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) tahunan yang salah satu agendanya adalah pengangkatan direktur korporasi. Pemilihan calon direktur dari kalangan karyawan internal jelas akan memberikan dampak positif bagi perkembangan korporasi dan akan menjamin kesinambungan kegiatan korporasi yang pada akhirnya akan terlihat dari tercapainya target yang direncanakan dan selanjutnya memberikan kontribusi positif bagi korporasi. Dari sisi karyawan, kesempatan menjadi direktur adalah salah satu jalan untuk mulai menggapai puncak karir tertinggi baik di korporasi maupun di *Holding Company*, setelah selama puluhan tahun bekerja, harus melalui banyak tingkatan golongan dan jabatan serta melalui kompetisi sehat sesama karyawan. Kepercayaan yang diberikan oleh korporasi tentunya harus dilaksanakan dengan sepenuh hati dan dengan loyalitas yang tinggi.

Dualisme status hukum Individu Direktur dan Prinsip Ketaatan Pada Peraturan

Timbulnya dua hubungan fidusia (*fiduciary relation*) sebagaimana diuraikan di atas, menyebabkan timbulnya dualisme status hukum yang melekat pada seorang Individu Direktur atau dengan kata lain seorang Individu Direktur akan berada di bawah naungan dua atap sistem hukum, yakni

- a) Pada aspek teknis operasional korporasi, Individu Direktur akan tunduk dan patuh pada ketentuan hukum yang diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.
- b) Dalam aspek hubungan kerja, pengupahan, kepangkatan, kesehatan, jaminan hari tua, pembinaan, dan aspek ketenagakerjaan lainnya, Individu Direktur tunduk pada segala

ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dengan dualisme status hukum tersebut, Individu Direktur Korporasi melaksanakan fungsi kepengurusan dan pelaksanaan kegiatan operasional korporasi guna mendapatkan keuntungan sebagaimana ditargetkan dalam rencana kerja tahunan korporasi. Dalam pelaksanaan kegiatan operasional korporasi, Individu Direktur berkewajiban untuk senantiasa memenuhi dan mentaati segala peraturan yang ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia guna melaksanakan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) sehingga korporasi dapat melaksanakan kegiatannya secara sah / resmi. Dengan demikian, dalam melaksanakan kegiatan operasional korporasi, Individu Direktur harus menaati segala ketentuan hukum yang diatur dalam berbagai perundang-undangan yakni: a) hukum Perdata sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata); b) hukum Pidana Umum, sebagaimana diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana; c) hukum Pidana Khusus, sebagaimana diatur dalam berbagai undang-undang yang bersifat sektoral yakni:

1. Hukum Pidana Khusus di bidang Ketenagakerjaan
2. Hukum Pidana Khusus di bidang Korporasi
3. Hukum Pidana Khusus di berbagai sektor ekonomi, seperti Undang-undang Tindak Pidana Korupsi, Undang-undang di bidang Perindustrian, Undang-undang di bidang Perdagangan, Undang-undang di bidang penanaman modal, dan lain-lain.

Ketentuan hukum pidana baik pidana umum maupun pidana khusus dalam fungsi kepengurusan direksi korporasi menunjukan segi publik dari berbagai ketentuan hukum yang harus dipenuhi dan ditaati Individu Direktur korporasi, karena memberikan sanksi pidana terhadap kejahatan atau pelanggaran yang dilakukan oleh korporasi atau Individu Direktur (Santoso, 2020). Kaidah hukum pidana ini diperlukan guna memastikan ketaatan terhadap semua ketentuan hukum dilaksanakan oleh jajaran direksi, sebagai pemimpin yang akan menjadi panutan bagi seluruh stakeholder korporasi. Seperti diketahui, hukum pidana adalah bagian daripada keseluruhan hukum yang berlaku di suatu negara, yang mengadakan dasar-dasar dan aturan-aturan untuk : a) menentukan perbuatan-perbuatan mana yang tidak boleh dilakukan, yang dilarang, dengan disertai ancaman atau sanksi yang berupa pidana tertentu bagi barang siapa yang melanggar larangan tersebut, b) menentukan kapan dan dalam hal apa kepada mereka yang telah melanggar larangan-larangan itu dapat dikenakan atau dijatuhi pidana sebagaimana diancamkan, dan c) menentukan dengan cara bagaimana pengenaan pidana itu dapat dilaksanakan apabila ada orang yang disangka telah melanggar larangan tersebut (Moeljatno, 2008).

Dalam Black's Law Dictionary, dijelaskan definisi hukum pidana (*criminal law*) yaitu

"the body of law defining offenses against the community at large, regulating how suspects are investigated, charged, and tried, and establishing punishments for convicted offenders. Also termed penal law. Often used to included all that is involved in "the administration of criminal justice" in the broadest sense. As so employed it embraces three different fields, known to the lawyer as (1) the substantive criminal law, (2) criminal procedure, and (3) special problems in the administration and enforcement of criminal justice. The phrase "criminal law" is are commonly used to include only that part of the general field known as the substantive criminal law."

Hukum pidana sebagaimana diuraikan di atas, dibagi menjadi dua bagian berdasarkan dalam perundang-undangan yang mengaturnya, yaitu :

- a) Perundang-undangan Pidana Umum, yaitu Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) beserta semua perundang-undangan yang merubah dan menambah KUHP.
- b) Perundang-undangan Pidana Khusus, yaitu semua perundang-undangan di luar KUHP, baik perundang-undangan pidana maupun yang bukan pidana tetapi bersanksi pidana (Hiariej, 2014)

Undang-undang Pidana Khusus (*afsonderlijke straf wetten*) mempunyai ketentuan yang menyimpang dari ketentuan umum KUHP dan pemberlakuan perundang-undangan pidana khusus didasarkan pada ketentuan Pasal 103 KUHP yang selengkapnya berbunyi : “Ketentuan-ketentuan dalam Bab I sampai dengan bab VIII buku ini juga berlaku bagi perbuatan-perbuatan yang oleh ketentuan perundang-undangan lainnya diancam dengan pidana, kecuali jika oleh undang-undang ditentukan lain” (Hamzah, 2012).

Pengaturan ketentuan pidana khusus pada UU Ketenagakerjaan diatur dalam 7 pasal, yaitu Pasal 183 sampai dengan pasal 189, ancaman pidana mana diberikan apabila terjadi pelanggaran terhadap norma-norma hukum ketenagakerjaan. Pada UU Ketenagakerjaan ancaman sanksi pidana pada umumnya ditujukan kepada pihak pengusaha atau korporasi sebagai unsur / pihak yang lebih kuat dibandingkan unsur pekerja, sehingga kepada pekerja diberikan perlindungan hukum yang lebih kuat. Sanksi hukum untuk tindak pidana yang dikategorikan sebagai tindak pidana kejahatan adalah pidana penjara minimal paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah). Sedangkan untuk kategori pelanggaran, sanksi hukum berupa pidana penjara paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,- (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (empat ratus juta rupiah).

Sedangkan ketentuan pidana pada UU Perseroan Terbatas (*Corporation Law*) hanya diatur dalam satu pasal yakni Pasal 155 yang berbunyi : “Ketentuan mengenai tanggung jawab Direksi dan/atau Dewan Komisaris atas kesalahan dan kelalaiannya yang diatur dalam Undang-Undang ini tidak mengurangi ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang tentang Hukum Pidana”. Walaupun hanya diatur dalam satu pasal, namun karena pasal ini menunjuk kepada ketentuan pidana undang-undang lain, menyebabkan individu direktur harus selalu berhati-hati dalam bertindak dan senantiasa melaksanakan apa yang menjadi kewajiban seorang direktur.

Demikian halnya kewajiban tersebut lalai atau tidak dilakukan dan menyebabkan timbulkan kerugian baik bagi orang lain ataupun kepentingan umum (publik) atau apabila individu direktur dengan sengaja melakukan suatu perbuatan yang melanggar hukum baik untuk kepentingan pribadi individu direktur maupun untuk kepentingan korporasi, maka terhadap yang bersangkutan dapat dikenakan ancaman pidana berdasarkan tindak pidana yang dilakukan, seperti misalnya tindak pidana gratifikasi, akan dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

Dilema Dualisme Status Hukum Individu Direktur

Dualisme status hukum Individu Direktur terjadi karena Individu Direktur bekerja untuk dua kepentingan yakni kepentingan pemegang saham (*Holding Company*) dan kepentingan korporasi. Kedudukan Individu Direktur yang merupakan perwakilan pemegang saham di korporasi

menjadikan posisi individu direktur menjadi dilematis. Satu kaki Individu Direktur tunduk pada kepentingan pemegang saham karena sebelum diangkat menjadi direktur, Individu Direktur telah memberikan komitmennya untuk selalu loyal kepada pemegang saham, yang dimungkinkan karena Individu Direktur masih berkedudukan sebagai karyawan *Holding Company*, dan terikat pada norma-norma ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Sementara satu kaki Individu Direktur lainnya, berada di ranah hukum Perseroan Terbatas / korporasi karena undang-undang telah memberikan kekuasaan kepadanya untuk melaksanakan fungsi direktur korporasi. Dualisme status hukum ini dapat menimbulkan ambiguitas dasar hukum yang akan dijadikan landasan dalam hal terjadi persoalan hukum yang melibatkan Individu Direktur, yakni apakah yang bersangkutan tunduk pada Hukum Ketenagakerjaan karena statusnya sebagai karyawan, atau Hukum Perseroan Terbatas karena jabatannya selaku direktur

Selain dualisme status hukum, Individu Direktur juga harus memenuhi dan taat pada berbagai peraturan perundang-undangan /regulasi yang harus dipenuhi dan ditaati korporasi dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya, sudah tentu akan meningkatkan resiko komplikasi hukum jika terjadi permasalahan hukum yang timbul akibat kelalaian Individu Direktur dalam melaksanakan fungsi direktur korporasi.

Upaya Perlindungan Hukum bagi Individu Direktur

Perlindungan hukum akan diberikan demi hukum kepada Individu Direktur yang telah melaksanakan kewajibannya berdasarkan UU Perseroan Terbatas dengan itikad baik (*good faith*), senantiasa berpegang teguh pada *business judgement rule*, yaitu bahwa semua keputusan yang diambilnya harus sudah melalui pertimbangan bisnis yang tepat, dilakukan dengan penuh kehati-hatian (*corporate prudential principle*), dan berdasarkan *standard operation procedure* (SOP), sehingga individu direktur akan mendapat perlindungan hukum (*corporate veil*). Pelanggaran atas kewajiban tersebut dapat mengakibatkan tersingkapnya tabir perlindungan hukum (*piercing corporate veil*) (Prasetyo, 2017). Ketaatan terhadap perundang-undangan (*compliance principle*) akan memberikan proteksi kepada Individu Direktur dari resiko pemidanaan yang timbul akibat kesengajaan atau kelalaian dalam melaksanakan kegiatan usaha korporasi, yang beban pertanggungjawaban pidananya ditanggung secara pribadi oleh Individu Direktur korporasi.

Dengan demikian segala perintah, instruksi dan kebijakan yang tidak sesuai dengan maksud dan tujuan didirikannya korporasi harus dihindari demi tercapainya prinsip ketaatan pada peraturan (*compliance principle*). Namun hal ini menimbulkan dua konsekuensi. Pertama, ketidakpatuhan Individu Direktur pada perintah pemegang saham berisiko penarikan individu direktur tersebut dari posisi direktur korporasi kembali menjadi karyawan biasa *Holding Company*. Namun demikian, UU Perseroan Terbatas masih memberikan kesempatan dan hak kepada individu direktur untuk membela diri dalam RUPS luar biasa yang diselenggarakan untuk memberhentikan yang bersangkutan, sebagaimana diatur dalam Pasal 105 UU Perseroan Terbatas. Kedua, apabila Individu Direktur mematuhi segala perintah dan instruksi pemegang saham, maka segala akibat hukum termasuk sanksi pidana menjadi tanggung jawab individu direktur secara pribadi dan sekaligus menjadi tanggung jawab korporasi dalam hal tindakan individu direktur tersebut dilakukan untuk kepentingan korporasi. Resiko pemidanaan ini harus benar-benar dipertimbangkan oleh Individu Direktur pada saat melakukan suatu kegiatan korporasi atas perintah pemegang saham.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

berdasarkan uraian di atas dapat diketahui faktor-faktor penyebab timbulnya dualisme status hukum Individu Direktur yakni status hukum berdasarkan UU Ketenagakerjaan dan UU Perseroan Terbatas, disebabkan karena Individu Direktur tidak melepaskan status ketenagakerjaannya ketika yang bersangkutan telah diangkat menjadi direktur korporasi, baik disebabkan karena kebijakan internal *Holding Company*, maupun karena keinginan karyawan sendiri yang kuatir akan masa depannya setelah tidak menjabat sebagai direktur korporasi lagi. Perlindungan hukum kepada Individu Direktur akan diberikan dengan sendirinya (demi hukum) oleh hukum Perseroan Terbatas ketika Individu Direktur telah melaksanakan semua ketentuan yang diwajibkan oleh UU Perseroan Terbatas untuk pelaksanaan fungsi direktur dan demikian juga ketika Individu Direktur memenuhi dan mentaati segala peraturan perundang-undangan yang diwajibkan Pemerintah Republik Indonesia untuk pelaksanaan kegiatan usaha korporasi. Dalam hubungannya dengan kepentingan *Holding Company*, Individu Direktur tetap harus mentaati segala perintah dan menjaga segala kepentingan *Holding Company* pada korporasi, karena *Holding Company* sebagai pemegang saham korporasi adalah institusi yang menominasikan Individu karyawan *Holding Company* menjadi direktur korporasi, sepanjang tidak bertentangan dengan hukum.

Seorang Individu Direktur harus melepaskan atribut *Holding Company* ketika yang bersangkutan sudah diangkat menjadi direktur korporasi berdasarkan RUPS. Dengan demikian Individu Direktur harus bertindak secara profesional demi kemajuan korporasi dengan tetap mempertimbangkan kebijakan pemegang saham, dan melaksanakan segala tindakannya sesuai dengan visi, misi, maksud dan tujuan didirikannya korporasi, tindakan mana nantinya akan dipertanggungjawabkan dalam RUPS tahunan korporasi.

Ucapan Terima kasih (*Acknowledgement*)

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Dekan Fakultas Hukum dan rekan-rekan sesama dosen serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu namanya yang senantiasa memberikan dukungan penuh kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- Agustina, E. & Prasetyo, H. (2019). Reconsidering Functions and Roles of Corporate Executive Officer: Legal and Managerial Dilemmas between Employee Executive, Trustee, and Fiduciary Duty. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9 (11), 179-191.
- Ali, C. (2005). *Badan hukum*. PT Alumni.
- Badan Pusat Statistik. (2016). *Jumlah usaha/perusahaan*. Diakses dari <https://se2016.bps.go.id/umkumb/index.php/site/#/> diakses tanggal 30 Juli 2020
- Bambang, J. (2013). *Hukum ketenagakerjaan*. CV Pustaka Setia.
- Budiyanti, E. (2020). *Strategi peningkatan peran swasta dalam pembangunan infrastruktur*. Diakses dari <http://berkas.dpr.go.id/> diakses tanggal 30 Juli 2020.
- Garner, B.A. (2004). *Black's law dictionary*. 8th ed. West.
- Hamzah, A. (2012). *Asas-asas hukum pidana di indonesia dan perkembangannya*. PT Sofmedia.
- Hiariej, E. (2015). *Prinsip-prinsip hukum pidana*. Cahaya Atma Pustaka.
- Hukumonline.com. (2010). *Tanya jawab hukum perusahaan*. Visimedia.
- Marzuki, P.M. (2008). *Penelitian hukum*. Kencana.
- Moeljatno (2008). *Asas-asas hukum pidana*. Rineka Cipta.
- Prasetyo, H. (2017). *Elaborasi tanggung jawab pengurus korporasi dari perdata ke pidana*. Unit Penerbitan UPN Veteran Jakarta.

- Prasetya, R. (2011). *Perseroan terbatas: Teori & praktik*. Sinar Grafika.
- Santoso, T. (2020). *Hukum pidana: Suatu pengantar*. Rajawali Pers.
- Setyawan, B. (2019). *Masyarakat sebagai pelaku ekonomi di Indonesia*. Diakses dari <https://rangselbudi.wordpress.com/>
- Uwiyono, A., Hoesin, SH., Suryandono, W. & Kiswandari, M. (2018). *Asas-asas hukum perburuhan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Widjaja, G. (2008). *Resiko hukum sebagai direksi, komisaris & pemilik PT*. Forum Sahabat.