

**TINJAUAN HUKUM TERKAIT PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA BAGI PEKERJA YANG DIANGKAT MENJADI DIREKSI
PERSEROAN TERBATAS**

Michael Janitra Wijaya

Program Studi Magister Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
michaeljanitra24@gmail.com

Abstract

The position of workers in a company appointed by a work agreement is certainly different from the position of the directors, the difference such as the severance pay in the event of termination of employment or layoffs. Problems arise when a worker is appointed to the board of directors, when a worker is appointed to the board of directors, and the termination of employment happened the question is about the rights whether there is a difference between workers and directors in the event of layoffs. This research aims to find out about the legal position of a worker who is later appointed as the Directors of a Limited Liability Company. Other issue is about the dispute solution, whether possessed by the Industrial Relations Court in adjudicating cases related to workers who are appointed as Directors of Limited Liability Companies, or in the District Court. The research method used in this research is the normative juridical method, namely legal research that is concentrated by analyzing secondary data and examining legal theories derived from secondary data. Data collection in this research was carried out by using library research methods on secondary data consisting of primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. Data will be analysed by qualitative method. The results of this research shows that a worker who is appointed as Director of a Limited Liability Company has a legal position as an Employee if there is still a working relationship between the worker and the Limited Liability Company before he is appointed as a member of the Board of Directors. In addition, if an employee who is appointed as the Board of Directors of a Limited Liability Company carries out management and representation activities for the Company by fulfilling the elements contained in the work relationship, then his legal position is as an Employee. Therefore, in the event of a dispute between the employee who is appointed as the Board of Directors and the Limited Liability Company itself, it is included in the category of industrial relations dispute, so that the Industrial Relations Court has absolute competence or authority in adjudicating the dispute.

Keywords: *Industrial Relations Court; Directors; Industrial Relations Disputes*

Abstrak

Kedudukan Pekerja pada suatu perusahaan yang diangkat dengan perjanjian kerja tentu berbeda dengan kedudukan Direksi, antara lain mengenai pesangon bila terjadi pemutusan hubungan kerja atau PHK. Permasalahan muncul ketika seorang Pekerja diangkat menjadi Direksi, lalu kemudian di PHK, maka pertanyaannya apakah ada perbedaan tentang hak antara Pekerja dengan Direksi bila terjadi PHK. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai kedudukan hukum seorang Pekerja yang kemudian diangkat menjadi Direksi suatu Perseroan Terbatas. Apabila timbul perselisihan terkait permasalahan PHK bagi pekerja yang diangkat menjadi Direksi, pertanyaannya adalah apakah diselesaikan melalui Peradilan Hubungan Industrial atau pengadilan Negeri atau dapat diselesaikan di luar pengadilan. Penelitian juga akan mengkaji tentang kompetensi atau kewenangan yang dimiliki oleh Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengadili perkara PHK yang berkaitan dengan Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah

metode yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang terkonsentrasi dengan menganalisis data sekunder dan mengkaji teori-teori hukum yang berasal dari data sekunder tersebut. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kepustakaan terhadap data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Analisa dilakukan secara kualitatif untuk mendapatkan jawaban. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seorang Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas mempunyai kedudukan hukum sebagai Pekerja apabila masih terdapat hubungan kerja antara Pekerja tersebut dengan Perseroan Terbatas sebelum dirinya diangkat menjadi anggota Direksi. Selain itu, apabila Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas melaksanakan kegiatan pengurusan dan perwakilan terhadap Perseroan dengan memenuhi unsur-unsur yang terdapat dalam hubungan kerja, maka kedudukannya sebagai Pekerja. Oleh karenanya, dalam hal terjadinya sengketa antara pihak Pekerja yang diangkat menjadi Direksi dengan pihak Perseroan Terbatas itu sendiri, termasuk dalam kategori perselisihan hubungan industrial, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kompetensi atau kewenangan mutlak dalam mengadili sengketa tersebut.

Kata Kunci: Pengadilan Hubungan Industrial; Direksi; Perselisihan Hubungan Industrial

A. Pendahuluan

Berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahannya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Karena pada kenyataannya telah terbukti bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya di masa pembangunan nasional saat ini merupakan faktor yang sangat penting. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa karena merupakan faktor penentu bagi hidup matinya suatu bangsa.¹ Hukum perburuhan pada prinsipnya hanya mengatur dalam ruang lingkup di mana seseorang bekerja dengan orang lain. Hal tersebut sebagaimana yang dinyatakan oleh Prof. Imam Soepomo bahwa “hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.²

Bekerja pada orang lain atau pihak lain didasarkan pada adanya suatu hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dengan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian di mana pihak pertama (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah. Dengan demikian, hubungan kerja merupakan hubungan yang didasarkan atas kesepakatan kedua belah pihak untuk menjalankan kewajiban dan mendapatkan haknya masing-masing.

¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 1.

² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, cetakan ketiga belas (Jakarta: Djambatan, 2003), 12.

Hak dan kewajiban para pihak tertuang dalam suatu perjanjian kerja, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Realita perkembangan di bidang ketenagakerjaan akan selalu diikuti oleh masalah ketenagakerjaan yang semakin kompleks. Timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan pekerja pada umumnya berpokok pangkal karena adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan akan diterima oleh para pekerja, namun pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda. Akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha menjadi tidak sama.³ Salah satu kondisi yang sering terjadi dalam hubungan kerja adalah terjadinya pemutusan hubungan kerja. Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja adalah “pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.⁴ Dalam praktiknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja biasanya tidak menimbulkan permasalahan. Berbeda halnya dengan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena kebijakan yang diambil oleh pengusaha tidak dapat diterima dengan reaksi yang baik dari pekerja. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.

Perselisihan hubungan industrial diatur di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa “perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.⁵ Berdasarkan rumusan ketentuan di atas, maka dapat diketahui bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan salah satu jenis perselisihan hubungan industrial.

Pemutusan hubungan kerja sering menjadi suatu fenomena yang menakutkan terutama bagi pihak pekerja/buruh. Hal tersebut disebabkan karena pemutusan hubungan kerja akan menimbulkan dampak terjadinya masalah-masalah sosial lainnya, seperti pengangguran,

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 137.

⁴ Pasal 1 angka 25 *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

⁵ Pasal 1 angka 1 *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

kemiskinan, kriminalitas, gangguan psikologis, dan lain sebagainya yang dapat merugikan pihak pekerja/buruh sepenuhnya. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mengamanatkan agar pihak pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi pada kenyataannya kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja masih sering terjadi di Indonesia dengan jumlah yang tidak sedikit. Bahkan kasus perselisihan pemutusan hubungan kerja juga menjadi salah satu penyebab utama yang paling sering muncul dalam perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi setiap saat terhadap karyawan dan juga pimpinan suatu perusahaan (Perseroan Terbatas), dalam hal ini Direksi. Direksi adalah “organ Perseroan Terbatas yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan Terbatas untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan Terbatas serta mewakili Perseroan Terbatas, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar”.⁶ Dalam melaksanakan kepengurusan terhadap Perseroan Terbatas, Direksi bertanggung jawab terhadap Perseroan Terbatas dan para pemegang saham Perseroan Terbatas atas segala tindakannya yang berhubungan dengan Perseroan Terbatas, serta tanggung jawabnya terhadap pihak ketiga yang berhubungan hukum, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan Perseroan Terbatas.⁷ Dalam hubungan hukum yang dirumuskan untuk Direksi, di satu sisi Direksi diperlakukan sebagai penerima kuasa dari Perseroan Terbatas untuk menjalankan Perseroan Terbatas sesuai dengan kepentingannya untuk mencapai tujuan sebagaimana telah tercantum dalam anggaran dasar Perseroan Terbatas. Namun di sisi yang lain, Direksi diperlakukan sebagai karyawan Perseroan Terbatas dalam hubungan atasan bawahan, di mana berarti Direksi tidak diperkenankan untuk melakukan sesuatu yang tidak atau bukan menjadi tugasnya.⁸

Demikian pentingnya peran Direksi dalam kepemimpinan suatu Perseroan Terbatas, sehingga dalam mengambil kebijakan melakukan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja khususnya terhadap Direksi, hendaknya dilakukan secara berhati-hati. Meskipun Rapat Umum Pemegang Saham mempunyai kewenangan untuk memberhentikan anggota Direksi, namun tidak berarti dapat semena-mena melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap

⁶ Pasal 1 angka 5 *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*.

⁷ Ahmad Yani and Gunawan Widjaja, *Seri Hukum Bisnis Perseroan Terbatas* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), 98.

⁸ Kurniawan, “Tanggung Jawab Direksi Dalam Kepailitan Perseroan Terbatas Berdasarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas,” *Mimbar Hukum* 24, no. 2 (June 2012): 220–221, <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16126>.

Direksi yang bersangkutan. Kebijakan pemberhentian Direksi dapat menimbulkan konflik serta pro dan kontra dari banyak pihak terkait, apabila dilakukan tanpa alasan yang jelas dan tidak mendasar. Menurut Umar Kasim, terdapat perbedaan ketentuan hukum antara seorang karyawan (pekerja/buruh) dalam hubungan kerja dengan Direksi dalam hubungan hukum korporasi (*corporate law*). Namun, menurut Prof. Imam Soepomo karyawan dan anggota Direksi semuanya merupakan tenaga kerja.⁹ Apabila seorang pekerja bekerja dalam hubungan kerja (berdasarkan perjanjian kerja), maka tentunya tunduk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan-peraturan pelaksanaannya. Namun berbeda halnya apabila seorang anggota Direksi yang bekerja dalam hubungan hukum korporasi, maka tunduk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Dengan demikian, dari sudut pandang hukum terdapat perbedaan antara karyawan dengan anggota Direksi.

Dalam perkembangannya, terjadinya pemutusan hubungan kerja khususnya terhadap pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas dapat menimbulkan permasalahan hukum, antara lain mengenai kedudukan hukum Direksi dan akibat hukum yang ditimbulkan terkait hak dan kewajiban, termasuk kompensasi yang diterima oleh Direksi tersebut. Pada umumnya, seorang pekerja yang diangkat menjadi Direksi akan tetap memposisikan dirinya sebagai pekerja dan bukan sebagai organ Perseroan Terbatas, sehingga menganggap mempunyai hak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja serta uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Akan tetapi di pihak lain, perusahaan menganggap kedudukan dari anggota Direksi sebagai organ Perseroan Terbatas, dengan alasan bahwa yang bersangkutan diberhentikan melalui Rapat Umum Pemegang Saham sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Hal tersebut dapat mengakibatkan terjadinya perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja yang timbul di kemudian hari hingga berujung penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyebutkan bahwa terdapat 4 (empat) lingkup badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung, yaitu lingkungan peradilan agama, peradilan militer, peradilan tata usaha negara, dan peradilan umum. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk dan

⁹ Umar Kasim, "Karyawan Diangkat Jadi Direksi," *HukumOnline*, 13 October 2010. <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/cl4608/karyawan-diangkat-jadi-direksi>.

berada di lingkungan peradilan umum. Hal tersebut dijelaskan secara lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa “Pengadilan hubungan industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”.¹⁰ Adanya pembagian lingkup badan peradilan tersebut menimbulkan perbedaan kewenangan pengadilan dalam mengadili suatu perkara. Kewenangan mengadili atau kompetensi dari suatu pengadilan menjadi hal yang sangat vital karena selanjutnya produk-produk yang dihasilkan oleh pengadilan tersebut akan memberikan konsekuensi hukum. Kompetensi pengadilan sejatinya merupakan atribut yang dilekatkan oleh Undang-Undang kepada pengadilan sebagai suatu lembaga. Implementasi atas kompetensi tersebut direalisasikan oleh para hakim sebagai organ pengadilan yang diberikan tugas untuk memeriksa, mengadili, dan kemudian memutus sengketa yang diajukan kepadanya.¹¹ Pengadilan hubungan industrial memiliki kompetensi yang berbeda dengan pengadilan lain. Pada pelaksanaannya, terdapat permasalahan hukum yang berkaitan dengan kewenangan mengadili atau kompetensi pengadilan hubungan industrial dalam mengadili suatu perkara. Hal tersebut dapat terlihat dalam sengketa antara Sdri. Vijay Perapti melawan PT Tradition Indonesia, di mana Sdri. Vijay Perapti merupakan pekerja PT Tradition Indonesia yang diangkat menjadi Direksi dan kemudian mengalami pemutusan hubungan kerja. Sengketa tersebut telah diputus oleh Mahkamah Agung pada tingkat Peninjauan Kembali yang menghukum PT Tradition Indonesia sebagai Termohon Peninjauan Kembali untuk membayar uang pesangon/kompensasi kepada Sdri. Vijay Perapti sebagai Pemohon Peninjauan Kembali.

Akan tetapi, putusan Mahkamah Agung Nomor 916 K/Pdt.Sus-PHI/2018 menolak permohonan kasasi Sdri. Herlina Permatasari sebagai Pemohon Kasasi. Sdri. Herlina Permatasari merupakan pekerja PT Soho Industri Farmasi yang diangkat menjadi Direksi dan kemudian mengalami pemutusan hubungan kerja namun tidak mendapatkan hak atas pesangon serta kompensasi lainnya dari perusahaan. Dalam putusannya, Mahkamah Agung menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempunyai kewenangan absolut untuk mengadili perkara tersebut.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

¹⁰ Pasal 1 angka 17 *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

¹¹ Eman Suparman, “Doktrin Penyelesaian Sengketa Perdata: Analisis dan Perkembangannya Dewasa Ini di Indonesia,” *Jurnal Hukum Universitas Borneo Tarakan* 2, no. 1 (June 2018): 46, <http://jurnal.borneo.ac.id/index.php/bolrev/article/view/719/378>.

1. Bagaimana kedudukan hukum Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas?
2. Bagaimana kompetensi pengadilan hubungan industrial dalam mengadili perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas?

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif. Dalam hal ini, penelitian dilakukan dengan menggunakan kajian atas peraturan perundang-undangan, putusan Pengadilan Hubungan Industrial, dan putusan Mahkamah Agung yang terkait dengan pokok permasalahan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu berdasarkan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa buku literatur hukum, jurnal penelitian hukum serta sumber lain yang berkaitan dengan materi penelitian. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan metode analisis normatif yang disusun secara sistematis sehingga menghasilkan kesimpulan terhadap pokok permasalahan.

B. Pembahasan

B.1 Kedudukan Hukum Pekerja yang Diangkat Menjadi Direksi Perseroan Terbatas

Pengaturan mengenai Direksi terdapat di dalam ketentuan Pasal 92 sampai dengan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Direksi merupakan organ perseroan yang paling tinggi karena mempunyai hak dan kewenangan untuk menjalankan perusahaan. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seorang Direksi setidaknya harus berpegang teguh pada 2 (dua) prinsip dasar, yaitu kepercayaan yang diberikan perseroan kepadanya dan prinsip yang merujuk pada kemampuan serta kehati-hatian tindakan Direksi (*duty of skill and care*). Rapat Umum Pemegang Saham yang merupakan cerminan suatu Perseroan dengan kepemilikan sahamnya, memberikan kepercayaan sepenuhnya pada Direksi sesuai dengan kemampuan dan profesionalismenya dalam menjalankan aktivitas Perseroan.¹²

Menurut ketentuan Pasal 1 angka (5) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Direksi Perseroan Terbatas 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

¹² Ikhsan Lubis and Neneng Oktarina, “Perlindungan Hukum Terhadap Direksi Yang Diberhentikan Tanpa Melalui Rapat Umum Pemegang Saham,” *UNES Law Review* 1, no. 2 (December 2018): 175, <https://review-unes.com/index.php/law/article/view/25>.

pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar”.¹³ Sedangkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak secara khusus menyatakan mengenai pengertian Direksi. Adapun Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenal istilah Pengusaha yang diartikan sebagai:¹⁴

- 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.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (5) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagaimana telah disebutkan di atas, dapat dilihat bahwa kedudukan atau status hukum seorang Direksi merupakan Pengusaha karena pada prinsipnya terdapat 2 (dua) wewenang utama Direksi, yaitu menjalankan perusahaan baik miliknya sendiri maupun bukan miliknya sendiri serta mewakili Perseroan Terbatas. Pengertian perwakilan atau kuasa dalam lingkup hukum perdata, merupakan perwakilan untuk melakukan suatu perbuatan hukum. Berdasarkan rumusan tersebut, maka terhadap Direksi yang melakukan perbuatan hukum, memiliki konsekuensi terhadap tanggung jawab hukum secara absolut atas perbuatan hukum yang dilakukan.¹⁵ Oleh karena itu, segala bentuk tindakan yang dilakukan oleh Direksi sebagai penerima kuasa dari Perseroan Terbatas dapat dipertanggungjawabkan secara mandiri dan juga menyeluruh.

Direksi mempunyai keleluasaan yang cukup besar dalam pengurusan dan bertindak untuk dan atas nama Perseroan Terbatas. Berbeda halnya dengan istilah Pekerja yang didefinisikan sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶ Seseorang harus memiliki hubungan kerja agar dapat disebut sebagai pekerja, yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang didasarkan pada suatu perjanjian kerja serta memenuhi unsur-unsur perjanjian kerja. Hubungan antara pekerja dengan pengusaha adalah hubungan yang dilakukan atasan dengan bawahan, sehingga bersifat subordinasi yakni

¹³ Pasal 1 angka 5 *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*.

¹⁴ Pasal 1 angka 5 *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

¹⁵ Agus Suprayogi and Sulaiman Tjoa, “Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Direktur Perseroan Yang Dahulu Berstatus Sebagai Pekerja Pada Perseroan Yang Sama,” *Lex Jurnalica* 16, no. 3 (December 2019): 191, <https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Lex/article/view/2931>.

¹⁶ Pasal 1 angka 3 *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas (yang memerintah) dan bawah (yang diperintah).¹⁷ Sedangkan hubungan hukum antara Direksi dengan Perseroan adalah hubungan kepercayaan (*fiduciary duties*) dan pemberian amanat (*legal mandatory*), atau hubungan yang bersifat koordinasi (*partnership*) sehingga kedudukan kedua belah pihak menjadi setara dan seimbang. Namun dalam perkembangannya terdapat perbedaan pendapat mengenai hubungan hukum antara Direksi dengan Perseroan maupun kedudukan hukum seorang Direksi dalam Perseroan Terbatas. Apabila kedudukan hukum Direksi Perseroan Terbatas dikatakan sebagai seorang Pekerja yang memiliki hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja, maka tentunya berada dalam lingkup hukum ketenagakerjaan dan tunduk pada peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (*labour law*). Akan tetapi, apabila kedudukan hukum Direksi Perseroan Terbatas dikatakan sebagai seorang Pengusaha yang memiliki hubungan hukum korporasi berdasarkan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas, maka berada dalam lingkup hukum perusahaan dan tunduk pada peraturan perundang-undangan di bidang korporasi (*corporate law*).

Penulis berpendapat bahwa tidak serta merta kedudukan maupun hubungan hukum Direksi dalam suatu Perseroan Terbatas dikatakan sebagai Pengusaha, khususnya bagi Pekerja yang seiring berjalannya waktu kemudian diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas. Hal tersebut mengacu pada Surat Edaran No: 482/DD II/Kps Js/73 yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi pada tahun 1973. Ketentuan dalam Surat Edaran tersebut membagi status atau kedudukan hukum Direksi Perseroan Terbatas menjadi 2 (dua), yaitu Direktur sebagai Pengusaha (bukan Pekerja/Buruh) dan Direktur sebagai Pekerja/Buruh biasa. Seorang Direktur disebut sebagai Pengusaha bilamana orang tersebut diangkat sebagai Direktur dalam akta pendirian, karena pada dasarnya Direktur diangkat diantara pendiri-pendiri dan ia biasanya mempunyai saham dalam perusahaan yang bersangkutan. Direktur tersebut hanya dapat diberhentikan oleh Rapat Pemegang Saham.¹⁸

Di sisi lain, seorang Direktur disebut sebagai Pekerja/Buruh apabila orang tersebut merupakan *professional managers*, yang mungkin diberi nama Direktur, tetapi sebenarnya hanya seorang pegawai biasa yang mempunyai keahlian dalam bidang *management*. Biasanya ia mempunyai kontrak dengan perusahaan yang bersangkutan dan diangkat oleh Direksi atau Dewan Komisaris (tidak perlu oleh Rapat Pemegang Saham) dan tidak diangkat dalam akta pendirian.¹⁹ Berdasarkan penjelasan Surat Edaran tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang

¹⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), 37.

¹⁸ Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi No: 482/DD II/Kps Js/73.

¹⁹ *Ibid.*

Pekerja yang mempunyai hasil kinerja baik yang kemudian mendapatkan promosi menjadi Direksi (Direktur Karier) melalui Surat Keputusan Dewan Direksi, maka Pekerja tersebut tetap mempunyai kedudukan hukum sebagai Pekerja meskipun menjabat sebagai Direksi Perseroan Terbatas.

Hubungan hukum antara Pekerja dengan Perseroan selain didasarkan pada hubungan fidusia, juga didasarkan pada hubungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat H.M.N. Purwosutjipto yang menyatakan bahwa sifat hubungan hukum antara Direksi Perseroan yang diwakili dan diurusnya adalah kombinasi antara hubungan hukum ketenagakerjaan/perburuhan dan hubungan pemberian kuasa, karena bertindak untuk dan atas nama Perseroan.²⁰ Sementara itu, Munir Fuady berpendapat bahwa baik anggota Direksi maupun Dewan Komisaris masuk dalam kategori Pekerja dari Perseroan sepanjang diberi upah. Oleh karena anggota Direksi itu pegawai, maka jika diberhentikan, mereka berhak atas pesangon sesuai ketentuan hukum. Lebih lanjut, apabila anggota Direksi Perseroan itu tidak digaji, maka mereka tidak berstatus sebagai pegawai dari Perseroan. Jika diberikan gaji, maka anggota Direksi berstatus pegawai Perseroan, sehingga berlaku hukum ketenagakerjaan terhadap anggota Direksi tersebut secara mutatis mutandis.²¹ Pada dasarnya, setiap anggota Direksi menerima gaji dari Perseroan. Hal tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang menyatakan bahwa “ketentuan tentang besarnya gaji dan tunjangan anggota Direksi ditetapkan berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham”.²² Penulis berpendapat bahwa adanya ketentuan gaji maupun tunjangan bagi Direksi tersebut mempunyai kesamaan dengan upah atau imbalan yang diterima Pekerja/buruh yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan demikian dapat terlihat adanya hubungan hukum ketenagakerjaan antara Direksi dengan Perseroan Terbatas.

R. Soekardono mengemukakan pendapatnya yang mengatakan bahwa hubungan hukum antara anggota Direksi dan Perseroan adalah perjanjian perburuhan dan pemberian kuasa. Pengurus itu seorang pegawai dari Perseroan sekaligus pemegang kuasanya. Adapun bagi anggota Dewan Komisaris, apabila menerima upah maka dianggap juga sebagai buruh dari Perseroan.²³ Demikian pula halnya dengan pandangan Ridwan Khairandy bahwa pada dasarnya anggota Direksi adalah buruh atau pegawai Perseroan. Majikannya adalah Perseroan

²⁰ H.M.N. Purwosutjipto, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia: Bentuk-Bentuk Perusahaan* (Jakarta: Djambatan, 2007), 150.

²¹ Munir Fuady, *Hukum Bisnis Dalam Teori dan Praktik Jilid Kesatu* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994), 47–48.

²² Pasal 96 ayat (1) *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas*.

²³ R. Soekardono, *Hukum Dagang Indonesia Jilid I Bagian Kedua* (Jakarta: Rajawali, 1983), 145 & 149.

sebagai badan hukum. Anggota Direksi adalah karyawan Perseroan meskipun sebagai pemegang saham. Hubungan hukum antara anggota Direksi dan Perseroan adalah hubungan kerja yang tunduk kepada hukum perburuhan. Anggota Direksi berhak mendapatkan gaji dari Perseroan. Selain hubungan perburuhan, Direksi juga mempunyai hubungan fidusia dengan Perseroan.²⁴

Dalam pembahasan secara khusus mengenai hubungan hukum antara Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas dengan Perseroan itu sendiri, Penulis sependapat dengan pandangan Hasbullah F. Sjawie yang mengatakan bahwa dalam hal seseorang diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham menjadi anggota Direksi, sedangkan sebelum pengangkatannya ia masih bekerja sebagai karyawan Perseroan berdasarkan perjanjian kerja, maka terhadap anggota Direksi tersebut dengan Perseroannya, selain ada hubungan fidusia juga terdapat hubungan perburuhan. Sebaliknya, apabila seseorang yang diangkat menjadi anggota Direksi yang sebelumnya tidak bekerja di Perseroan tersebut, maka tidak mempunyai hubungan perburuhan dengan Perseroannya karena tidak mempunyai perjanjian kerja dengan Perseroan sebelumnya. Direksi tersebut hanya mempunyai hubungan fidusia dengan Perseroan.²⁵

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Agus Mulya Karsona, Dosen Hukum Ketenagakerjaan Universitas Padjadjaran yang menyatakan bahwa hubungan hukum yang dimiliki oleh Pekerja yang diangkat menjadi Direksi adalah hubungan hukum ketenagakerjaan, karena Direksi yang bersangkutan masih mempunyai kedudukan hukum sebagai Pekerja, hanya saja dengan kewenangan yang berbeda. Hal ini disebabkan pada saat Pekerja tersebut diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas melalui Rapat Umum Pemegang Saham, fungsi dari pekerjaannya tetaplah untuk menjalankan perusahaan bukan miliknya, sehingga masih terdapat unsur pemberian kuasa dan subordinasi di dalam hubungan tersebut.²⁶ Anisitus Amanat juga mempunyai pandangan bahwa hubungan hukum antara Direksi dan Perseroan termasuk dalam hukum perburuhan. Apabila seorang anggota Direksi diberhentikan oleh Rapat Umum Pemegang Saham dari jabatannya, tidak mengakibatkan adanya pemutusan hubungan kerja antara anggota Direksi tersebut dengan Perseroan. Pemberhentian tersebut hanya mengakibatkan putusannya hubungan antara orang itu sebagai anggota Direksi, namun hubungan

²⁴ Ridwan Khairandy, *Perseroan Terbatas: Doktrin, Peraturan Perundang-Undangan dan Yurisprudensi*, Edisi Revisi (Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2009), 204.

²⁵ Hasbullah F. Sjawie, *Direksi Perseroan Terbatas Serta Pertanggungjawaban Pidana Korporasi* (Jakarta: Penerbit Kencana, 2017), 118.

²⁶ Bima Nuranda and Anita Afriana, "Status Hukum Pekerja yang Diangkat Menjadi Anggota Direksi Pada Perseroan Terbatas Tanpa Adanya Pengakhiran Perjanjian Kerja," *Jurnal Perspektif Hukum* 1, no. 1 (May 2019): 40, <http://dx.doi.org/10.30649/phj.v19i1.189>.

hukum sebagai pegawai Perseroan tetap berlangsung. Dengan demikian, seorang anggota Direksi yang diberhentikan Rapat Umum Pemegang Saham tidak berakibat berakhirnya kedudukannya sebagai karyawan Perseroan.²⁷

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan di atas, Penulis berpendapat bahwa Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas mempunyai kedudukan hukum sebagai Pekerja, apabila sebelum diangkat menjadi Direksi, Pekerja tersebut masih terikat dengan perjanjian kerja. Selain itu, apabila Direksi yang dalam menjalankan kewenangan, tugas, serta tanggung jawabnya terhadap Perseroan memenuhi unsur-unsur yang terdapat dalam hubungan kerja, maka Direksi tersebut memiliki kedudukan hukum sebagai Pekerja. Hal tersebut tercermin bahwa dalam kenyataannya terdapat Direksi Perseroan yang tidak memenuhi persyaratan *standard of care*, terutama yang berkaitan dengan *skill*. Banyak Direksi Perseroan Terbatas yang dipilih hanya sebatas sebagai pemenuhan undang-undang bahwa Perseroan Terbatas tersebut mempunyai Direksi. Oleh karena itu, sering ditemukan adanya penyimpangan pada saat pengambilan keputusan-keputusan penting dalam suatu Perseroan yang dilakukan oleh anggota Direksi Perseroan bukan yang sesungguhnya.

Sebagai contoh, anggota Direksi yang diangkat dengan perjanjian *trustee*, atau lebih tepat disebut sebagai “Direktur boneka”. Direktur boneka (Direktur *Nominee*) adalah seorang Direktur atau seseorang yang ditunjuk (atau dipinjam namanya) dengan pertimbangan alasan tertentu untuk menduduki jabatan sebagai anggota Direksi suatu Perseroan yang ditunjuk oleh dan untuk mewakili kepentingan pihak-pihak tertentu dalam rangka melaksanakan kepengurusan atas Perseroan atau untuk mengendalikan jalannya Perseroan. Adapun beberapa alasan penunjukan Direksi *Nominee*, diantaranya sebagai berikut:²⁸

- a. Untuk menyembunyikan identitas daripada Pemilik atau Direktur dalam kenyataannya (pihak *beneficiary*);
- b. Bertujuan untuk menyederhanakan struktur dalam perusahaan;
- c. Untuk memperoleh fasilitas komersial dalam transaksi bisnis;
- d. Untuk kepraktisan dan efisiensi waktu dan biaya dalam praktik kepengurusan perusahaan.

Konsep *nominee* untuk anggota Direksi mulai dari Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) sampai dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, belum diatur ataupun dikenal lebih lanjut selain konsep Direksi

²⁷ Anisitus Amanat, *Pembahasan Undang-Undang Perseroan Terbatas 1995 dan Penerapannya Dalam Akta Notaris* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996), 138–139.

²⁸ Sugondo, “Analisa Terhadap Batasan Tanggung Jawab Direktur *Nominee* Dalam Perseroan Terbatas,” *Premise Law Jurnal* 1 (2013): 5–6, <https://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1421630>.

yang sebagaimana lazimnya. Direktur *nominee* biasanya merupakan karyawan atau pekerja suatu perusahaan yang ditunjuk untuk bertindak dengan penuh loyalitas dan itikad baik dalam menjalankan jabatan fungsionalnya sebagai Direksi Perseroan. Penulis berpendapat bahwa pada hakikatnya, adanya Direktur *Nominee* dapat berisiko melanggar ketentuan hukum. Hal itu disebabkan karena Direksi tersebut hanya sebagai “boneka” dari para Pemegang Saham, di mana Pemegang Saham tidak semestinya mempengaruhi Direksi dalam menjalankan kepengurusan Perseroan Terbatas. Dengan adanya pengaruh atau perintah untuk mengelola Perseroan tersebut, maka telah memenuhi unsur hubungan kerja sehingga Direktur *Nominee* mempunyai kedudukan hukum sebagai Pekerja.

Kedudukan hukum Pekerja yang diangkat menjadi anggota Direksi Perseroan Terbatas juga dapat ditinjau dalam penyelesaian perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Direksi dengan Perseroan Terbatas. Ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengamanatkan bahwa dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial, maka wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.²⁹ Apabila perundingan bipartit tersebut mengalami kegagalan dan para pihak yang bersengketa tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, maka perselisihan tersebut akan diselesaikan melalui upaya mediasi hubungan industrial.

Mediasi adalah “penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”.³⁰ Berdasarkan pengertian perselisihan hubungan industrial baik menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka dapat dilihat bahwa perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui Mediasi merupakan perselisihan yang terjadi antara Pekerja dengan Pengusaha sebagai pihak yang bersengketa.

Akan tetapi dalam prakteknya, Penulis mencatat bahwa sebagian besar perkara mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Direksi dengan Perseroan Terbatas dapat dilakukan upaya penyelesaiannya melalui Mediasi Hubungan Industrial di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam

²⁹ Pasal 3 ayat (1) *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

³⁰ Pasal 1 angka 11 *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Direksi dengan Perseroan Terbatas, Pekerja yang diangkat menjadi Direksi pada Perseroan Terbatas tersebut masih terdapat hubungan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hak atas kompensasi yang timbul akibat adanya peralihan status dari Pekerja menjadi Direksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedudukan hukum Direksi yang mengalami pemutusan hubungan kerja oleh Perseroan dapat dikategorikan sebagai Pekerja, meskipun Pekerja tersebut telah diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas.

B.2. Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam Mengadili Perkara Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Pekerja yang Diangkat Menjadi Direksi Perseroan Terbatas

Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kedudukan dan kewenangan yang didasarkan pada ketentuan di dalam peraturan perundang-undangan, yaitu:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 24 ayat (2) yang menyatakan bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.³¹
- b. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, Pasal 1 butir (8) yang menyatakan bahwa pengadilan khusus adalah pengadilan yang mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tertentu yang hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung yang diatur dalam Undang-Undang.³²
- c. Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum, Pasal 8 ayat (1) yang menyatakan bahwa di lingkungan peradilan umum dapat dibentuk pengadilan khusus yang diatur dengan Undang-Undang.³³ Dalam hal ini, pengadilan khusus yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial.
- d. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 butir (17) yang menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial

³¹ Pasal 24 ayat (2) *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.

³² Pasal 1 angka (8) *Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman*.

³³ Pasal 8 ayat (1) *Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum*.

merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.³⁴

Kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman di Indonesia berada pada lingkungan pengadilan negeri yang berpuncak pada Mahkamah Agung. Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kompetensi (kewenangan) yang berbeda dengan badan peradilan lain. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kompetensi adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu). Menurut R. Subekti & R. Tjitrosoedibio, istilah kompetensi berasal dari bahasa latin abad menengah "*competentia*" yang berarti "*hetgeen ann iemand toekomt*" (apa yang menjadi wewenang seseorang). Dalam bahasa Indonesia, istilah tersebut diterjemahkan dengan "kekuasaan atau hak" yang dikaitkan dengan badan yang menjalankan kekuasaan kehakiman, sehingga badan itu menjadi "*competere*". Kompetensi merupakan pemberian kekuasaan, kewenangan atau hak kepada badan atau pengadilan yang melakukan peradilan.³⁵ Hal tersebut menjadi penting agar suatu gugatan atau permohonan yang diajukan kepada pengadilan, dapat diadili dan diputus oleh badan atau pengadilan yang berwenang.

Dalam hukum acara perdata dikenal 2 (dua) macam kompetensi atau kewenangan mengadili dari pengadilan, yakni kompetensi absolut dan kompetensi relatif. Kompetensi absolut atau disebut juga wewenang mutlak berkaitan dengan pembagian kekuasaan antar badan-badan peradilan, dilihat dari macamnya pengadilan menyangkut pemberian kekuasaan untuk mengadili dan dalam bahasa Belanda disebut *attributie van rechtsmacht*, adalah wewenang badan pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain, baik dalam lingkungan peradilan yang sama (Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi) maupun dalam lingkungan peradilan lain.³⁶ Sedangkan kompetensi relatif atau disebut juga *distributie van rechtsmacht* mengatur pembagian kekuasaan mengadili antara pengadilan yang sejenis. Oleh karena itu, kompetensi relatif berkaitan dengan wilayah hukum suatu pengadilan.³⁷ Berlakunya kompetensi relatif mengakibatkan majelis hakim pada wilayah suatu pengadilan tertentu harus menyatakan

³⁴ Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁵ I Made Udiana, *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial* (Denpasar: Udayana University Press, 2015), 90.

³⁶ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia* (Yogyakarta: Liberty, 1985), 63.

³⁷ *Ibid.*, 65.

dirinya tidak berwenang untuk memeriksa suatu perkara apabila perkara tersebut tidak termasuk dalam wilayah hukum pengadilan tersebut.

Menurut pendapat Penulis, berdasarkan pengertian Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, menetapkan mengenai kewenangan absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memberikan putusan yang hanya terbatas pada sengketa-sengketa yang dikategorikan sebagai perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut juga ditegaskan dalam ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang dalam memeriksa dan memutus:³⁸

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat Pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Adapun yang berkaitan dengan kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial diatur di dalam ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi Provinsi yang bersangkutan.³⁹

Perselisihan hubungan industrial, termasuk di dalamnya yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kondisi yang wajar terjadi dalam interaksi hubungan kerja antara Pekerja dengan Pengusaha. Hal yang perlu mendapatkan perhatian kemudian adalah proses atau cara untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan tersebut demi kepastian hukum bagi kedua belah pihak. Permasalahan yang berkaitan dengan kewenangan atau kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengadili perselisihan pemutusan hubungan kerja terlihat pada perkara antara Sdri. Herlina Permatasari dengan PT Soho Industri Farmasi, di mana perkara tersebut telah diputus oleh Mahkamah Agung pada tingkat Kasasi. Dalam putusan Nomor 916 K/Pdt.Sus-PHI/2018, Mahkamah Agung menolak permohonan kasasi Sdri. Herlina Permatasari sebagai Pemohon Kasasi. Sdri. Herlina Permatasari merupakan pekerja PT Soho Industri Farmasi yang diangkat menjadi Direksi, dan kemudian mengalami

³⁸ Pasal 56 *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

³⁹ Pasal 59 ayat (1) *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

pemutusan hubungan kerja namun tidak mendapatkan hak atas pesangon serta kompensasi lainnya dari pihak perusahaan.

Putusan Mahkamah Agung tersebut menguatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST tanggal 31 Mei 2018 yang menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat secara absolut tidak berwenang untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara tersebut.⁴⁰ Dalam pertimbangannya, Mahkamah Agung menolak keberatan-keberatan yang diajukan oleh Pemohon Kasasi dan menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tidak salah dalam menerapkan hukum yang berlaku terhadap putusan perkara tersebut. Hal itu didasarkan pada fakta persidangan bahwa PT Soho Industri Pharmasi sebagai Termohon Kasasi, mengangkat serta memberhentikan Sdri. Herlina Permatasari dari jabatannya sebagai Direktur PT Soho Industri Pharmasi melalui mekanisme hasil Rapat Umum Pemegang Saham. Oleh karena itu, Mahkamah Agung menganggap bahwa Direksi yang diangkat dan diberhentikan berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham termasuk dalam kategori sebagai Pengusaha.

Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mengadili perkara tersebut sebelumnya mengeluarkan putusan yang didasarkan pada beberapa pertimbangan. Adapun Majelis Hakim berpandangan bahwa orang perseorangan (Direksi) yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri atau bukan miliknya, mempunyai kedudukan sebagai Pengusaha apabila diangkat berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham. Direksi tersebut memiliki hubungan kepercayaan (*fiduciary duties*) dan pemberian amanat (*legal mandatory*) dengan Perseroan Terbatas. Selain itu, terdapat juga hubungan yang bersifat kesetaraan (*partnership*) antara Direksi dengan Perseroan sehingga tidak ada istilah atasan dan bawahan.⁴¹

Hubungan hukum tersebut merupakan hubungan hukum korporasi (berdasarkan anggaran dasar) yang tunduk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Oleh karenanya, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menganggap bahwa pemberhentian Sdri. Herlina Permatasari sebagai Direktur PT Soho Industri Pharmasi tidak termasuk dalam perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja yang penyelesaiannya tunduk pada ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan pertimbangan tersebut di atas, maka kemudian Pengadilan Hubungan Industrial mengabulkan Eksepsi kewenangan mengadili

⁴⁰ Putusan Mahkamah Agung Nomor 916 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

⁴¹ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST.

secara absolut (kompetensi absolut) yang diajukan oleh PT Soho Industri Pharmasi sebagai Tergugat.

Penulis berpendapat bahwa baik pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung dalam memutus perkara tersebut di atas adalah tidak tepat. Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial kurang mencermati lebih jauh mengenai perkara tersebut sehingga mengesampingkan beberapa fakta lainnya yang terbukti di persidangan. Pada awalnya, Sdri. Herlina Permatasari bekerja sebagai karyawan di PT Soho Industri Pharmasi hingga pada akhirnya diangkat melalui Rapat Umum Pemegang Saham untuk menduduki jabatan sebagai Direktur di perusahaan tersebut. Tidak ada ketentuan hukum yang mengatur bahwa untuk beralihnya status dari Pekerja menjadi Direktur, seseorang tersebut harus mengakhiri hubungan kerjanya sebagai Pekerja melalui pemutusan hubungan kerja. Akan tetapi, apabila hubungan kerja tersebut tidak diakhiri terlebih dahulu, maka hal tersebut dapat berpotensi mengakibatkan terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja di kemudian hari.

Dalam perkara tersebut diketahui bahwa proses pengangkatan Sdri. Herlina Permatasari sebagai Direksi tidak disertai dengan pengakhiran hubungan kerja sebelumnya sebagai karyawan di PT Soho Industri Pharmasi. Terkait dengan hal tersebut, Penulis mengacu pada Putusan Mahkamah Agung yang mengadili perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Ridwan Ramli dengan PT National Utility Helicopter. Ridwan Ramli merupakan Pekerja dengan jabatan sebagai *Chief Financial Officer* yang kemudian diangkat menjadi Direktur Keuangan di PT National Utility Helicopter. Ridwan Ramli mengajukan gugatan kepada PT National Utility Helicopter agar membayar kompensasi yang timbul akibat pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pihak Perusahaan. Dalam Putusan Nomor 197 K/Pdt.Sus/2010 tanggal 12 Mei 2010, Mahkamah Agung menguatkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial sebelumnya yang menghukum PT National Utility Helicopter untuk membayar uang kompensasi kepada Ridwan Ramli sebagai akibat dari pemutusan hubungan kerja.⁴² Penulis sependapat dengan pertimbangan Mahkamah Agung dalam putusan tersebut bahwa terdapat hubungan kerja antara Ridwan Ramli dengan PT National Utility Helicopter berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja tersebut tidak pernah diminta pembatalan atau disepakati untuk dibatalkan oleh para pihak sebelum pengangkatan Ridwan Ramli menjadi Direktur Keuangan. Hal itu menegaskan bahwa Pekerja yang diangkat menjadi Direksi yang kemudian mengalami pemutusan hubungan kerja mempunyai kedudukan hukum sebagai

⁴² Putusan Mahkamah Agung Nomor 197 K/Pdt.Sus/2010.

Pekerja, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial berwenang dalam mengadili perkara tersebut.

Menurut pendapat Penulis, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang mengadili perkara antara Sdri. Herlina Permatasari melawan PT Soho Industri Pharmasi hanya mendasarkan pertimbangannya pada kedudukan Direksi Perseroan Terbatas yang serta merta mempunyai status atau kedudukan hukum sebagai Pengusaha. Hal tersebut menyebabkan Pengadilan Hubungan Industrial dianggap tidak mempunyai kewenangan absolut untuk mengadili perkara tersebut. Namun demikian, apabila ditelaah lebih jauh maka dapat dilihat bahwa meskipun Sdri. Herlina Permatasari mempunyai jabatan sebagai Direksi, akan tetapi kedudukannya tetap merupakan sebagai Pekerja. Hal tersebut disebabkan karena selama menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai Direksi, Sdri. Herlina Permatasari mendapatkan perintah kerja dari Pemegang Saham. Apabila perintah kerja tersebut tidak dipatuhi, maka dipersilahkan mengundurkan diri dari jabatannya. Adanya pemberian perintah kerja telah memenuhi unsur hubungan kerja, sehingga selayaknya dapat disebut sebagai Direktur formalitas yang hanya digunakan untuk mengisi posisi Direktur yang kosong.

Selain itu, Penulis tidak sependapat dengan pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa perkara tersebut tidak termasuk dalam perselisihan hubungan industrial. Faktanya, para pihak yang bersengketa telah melakukan upaya melalui Mediasi pada Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur guna menyelesaikan perkara tersebut. Upaya mediasi dilakukan terhadap perselisihan hubungan industrial, di mana pihak yang bersengketa di dalamnya antara Pengusaha/gabungan Pengusaha dengan Pekerja/buruh atau serikat Pekerja/serikat buruh. Anjuran yang dikeluarkan oleh Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Jakarta Timur agar PT Soho Industri Pharmasi membayarkan hak-hak berupa paket kompensasi kepada Sdri. Herlina Permatasari, menunjukkan bahwa kedudukannya dianggap sebagai Pekerja walaupun mempunyai jabatan terakhir sebagai Direksi Perseroan.

Kompetensi atau kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengadili perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas dengan Perseroan itu sendiri, menjadi tidak jelas dan menimbulkan ketidakpastian hukum manakala terdapat Putusan Badan Peradilan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Berdasarkan putusan perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Sdri. Herlina Permatasari dengan PT. Soho Industri Pharmasi sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung mempunyai pandangan yang sama, yaitu menganggap Pengadilan Hubungan Industrial tidak

berwenang dalam mengadili perkara tersebut. Namun, berbeda halnya dengan perkara perselisihan hak antara Sulcha Prihasti melawan Bank Pembangunan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (BPD DIY).

Sulcha Prihasti merupakan Pekerja di Bank BPD DIY dan terakhir diangkat menjadi anggota Direksi dengan jabatan sebagai Direktur Pemasaran. Setelah diberhentikan dari jabatannya tersebut, Sulcha Prihasti hanya mendapatkan uang pensiun, dan tidak mendapatkan uang jasa pengabdian serta uang jasa penghargaan (berdasarkan Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta) atas perpanjangan masa kerjanya selama menjadi Direksi. Dalam Putusan Nomor 521 PK/Pdt/2017 pada tingkat Peninjauan Kembali, Mahkamah Agung menolak permohonan Peninjauan Kembali dari Sulcha Prihasti selaku Pemohon Peninjauan Kembali.⁴³ Adapun pada tingkat Kasasi, Mahkamah Agung membatalkan Putusan Pengadilan Tinggi Yogyakarta Nomor 09/Pdt/2013/PT.Y yang membatalkan Putusan Pengadilan Negeri Yogyakarta Nomor 54/Pdt.G/2012/PN.Y. Penulis sependapat dengan pertimbangan Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa pokok sengketa antara Sulcha Prihasti dan Bank BPD DIY merupakan kewenangan absolut Pengadilan Hubungan Industrial sehingga Peradilan Umum, dalam hal ini Pengadilan Negeri Yogyakarta tidak berwenang untuk mengadili perkara tersebut. Hal tersebut menegaskan bahwa kedudukan hukum Sulcha Prihasti (Direksi Bank BPD DIY) yakni termasuk kategori sebagai Pekerja. Oleh karena itu, apabila terjadi perselisihan hak sebagaimana dimaksud dalam perkara tersebut di atas, maka pada hakikatnya merupakan perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian, yang mempunyai kompetensi untuk mengadili dan memutus perselisihan tersebut adalah Pengadilan Hubungan Industrial.

Persoalan mengenai kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengadili perselisihan hubungan industrial terkait Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas, juga dapat dilihat dari perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja antara Vijay Perapti melawan PT Tradition Indonesia. Pada awalnya Vijay Perapti bekerja sebagai karyawan hingga mendapatkan promosi jabatan menjadi Direksi di Perusahaan tersebut karena telah menunjukkan kinerja yang baik. Namun kemudian PT Tradition Indonesia memutuskan hubungan kerja dengan Vijay Perapti tanpa disertai dengan penjelasan apapun. Perkara tersebut telah diadili dan diputus oleh Mahkamah Agung pada tingkat Peninjauan Kembali. Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016 mengabulkan permohonan Peninjauan Kembali dari Vijay Perapti sebagai Pemohon Peninjauan Kembali (menghukum PT Tradition Indonesia sebagai Termohon Peninjauan Kembali untuk membayar uang pesangon dan uang

⁴³ Putusan Mahkamah Agung Nomor 521 PK/Pdt/2017.

kompensasi lainnya kepada Vijay Perapti). Selain itu, Majelis Hakim juga membatalkan Putusan Mahkamah Agung Nomor 15 K/Pdt.Sus-PHI tertanggal 28 Mei 2015 yang membatalkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 11/PHI.G/2014/PN JKT.PST.⁴⁴

Menurut pendapat Penulis, Mahkamah Agung telah mengeluarkan putusan yang tepat pada tingkat Peninjauan Kembali. Putusan tersebut didasarkan pada beberapa pertimbangan. Pertama, bahwa pemberhentian Vijay Perapti sebagai Direksi yang dilakukan oleh PT Tradition Indonesia telah sesuai dengan ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sehingga sah secara hukum. Dalam hal ini, Penulis berpendapat tidak sepenuhnya proses pemberhentian terhadap Vijay Perapti selaku Direksi telah memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan. Meskipun keputusan pemberhentian Direksi dilakukan melalui Rapat Umum Pemegang Saham, akan tetapi dalam perkara tersebut diketahui bahwa PT Tradition Indonesia melakukan pemberhentian secara sepihak terhadap Vijay Perapti tanpa adanya alasan yang jelas. Hal tersebut bertentangan dengan ketentuan Pasal 105 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang menyatakan bahwa anggota Direksi dapat diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham dengan menyertai alasannya.⁴⁵

Kedua, bahwa dalam pengangkatan Vijay Perapti dari jabatan *Manager* menjadi anggota Direksi, belum ada penyelesaian terhadap hak-hak Vijay Perapti sebagai Pekerja, berupa pembayaran uang kompensasi yang sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penulis berpendapat bahwa tindakan PT Tradition Indonesia yang melakukan pemberhentian tetap terhadap Vijay Perapti dari jabatannya sebagai Direksi, tidak secara otomatis memutuskan hubungan kerja yang ada antara Vijay Perapti dengan PT Tradition Indonesia. Pemberhentian Direksi tersebut tidak mengakibatkan perjanjian kerjanya sebagai karyawan Perseroan ikut berakhir. Perjanjian kerja tetap ada dan berlaku, sepanjang tidak diakhiri oleh kedua belah pihak. Pengakhiran perjanjian kerja yang dimaksud harus dilakukan melalui mekanisme pemutusan hubungan kerja yang diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketiga, bahwa pada dasarnya, status hukum seorang Direksi bergantung dari tugas, fungsi, dan kewajiban yang dilakukannya dalam jabatannya sebagai Direksi. Status hukum Direksi tidak hanya ditentukan berdasarkan bukti formil dokumen Perseroan, seperti Akta Notaris pendirian Perseroan maupun dokumen Perseroan lainnya. Hal tersebut juga semakin

⁴⁴ Putusan Mahkamah Agung Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016.

⁴⁵ Pasal 105 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

ditegaskan dengan adanya fakta-fakta yang telah terbukti di persidangan. Dalam menjalankan dan melakukan kegiatan pengurusan terhadap Perseroan, Vijay Perapti memiliki hak dan kewajiban yang terbatas untuk melakukan tindakan apapun dalam Perseroan, serta hanya mengikuti perintah dari Atasan untuk melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Vijay Perapti sesungguhnya bukan merupakan Direktur Professional sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, melainkan hanya sebagai Direksi Perseroan Terbatas yang bersifat formalitas atau lebih tepat disebut sebagai 'Direktur boneka'. Oleh karenanya, kedudukan hukum Vijay Perapti dapat dikatakan sebagai Pekerja karena memenuhi unsur-unsur hubungan kerja, yakni perintah, pekerjaan, dan upah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perkara tersebut di atas termasuk dalam kategori perselisihan hubungan industrial, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kewenangan mutlak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara.

Berdasarkan analisis beberapa putusan perkara perselisihan hubungan industrial yang telah dikemukakan sebelumnya, Penulis berpendapat bahwa terdapat ketidakjelasan mengenai kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengadili perkara yang melibatkan Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas. Hal tersebut disebabkan karena terdapat perbedaan penafsiran atau sudut pandang yang signifikan berkaitan dengan kedudukan hukum Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas. Hasil analisis menunjukkan bahwa penegak hukum, dalam hal ini yaitu Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung tidak memiliki konsistensi penerapan hukum dalam mengadili dan memutuskan perkara yang sejenis mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja Direksi Perseroan Terbatas.

Pemberhentian anggota Direksi yang dahulunya merupakan Pekerja di Perseroan yang sama adalah sah karena sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Namun demikian, adanya pemberhentian anggota Direksi tersebut juga menimbulkan kewajiban hukum yang wajib dipenuhi oleh Perseroan, berupa hak atas kompensasi (uang pesangon, penggantian hak, dll.) yang diatur di dalam ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, sebaiknya dalam hal seorang Pekerja akan diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas, maka agar diselesaikan terlebih dahulu hak dan kewajiban ketenagakerjaan masing-masing Pihak (Pekerja dan Perseroan). Hal tersebut dilakukan sebagaiantisipasi terjadinya permasalahan-permasalahan hukum terkait kewenangan atau kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam mengadili perkara, khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja Direksi Perseroan yang dapat timbul di kemudian hari.

C. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka Penulis membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas memiliki kedudukan hukum sebagai Pekerja. Hal tersebut terjadi apabila masih adanya hubungan kerja antara Pekerja dengan Perseroan Terbatas sebelum Pekerja tersebut diangkat menjadi Direksi. Oleh karenanya, terdapat sifat hubungan hukum kombinasi antara Direksi dengan Perseroan, yaitu hubungan hukum fidusia serta hubungan hukum ketenagakerjaan/perburuhan. Selain itu, apabila dalam menjalankan kegiatan pengurusan maupun perwakilan terhadap Perseroan Terbatas, seorang Pekerja yang diangkat menjadi Direksi memenuhi unsur-unsur yang terdapat dalam hubungan kerja atau bertindak bukan sebagai Direksi yang sesungguhnya sebagaimana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, maka kedudukan hukum Direksi tersebut dianggap sebagai Pekerja.
2. Pengadilan Hubungan Industrial berwenang dalam mengadili perkara yang berhubungan dengan Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas. Pada umumnya, perkara tersebut disebabkan karena adanya pemutusan hubungan kerja terhadap Direksi yang dilakukan oleh Pihak Perusahaan. Para pihak yang bersengketa, dalam hal ini Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas, mempunyai kedudukan hukum sebagai pihak Pekerja. Sedangkan di sisi lain, Perseroan Terbatas itu sendiri berkedudukan sebagai pihak Pengusaha. Hal tersebut menunjukkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi, termasuk dalam salah satu jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu, dalam hal terjadinya sengketa terkait Pekerja yang diangkat menjadi anggota Direksi Perseroan Terbatas dan kemudian diberhentikan oleh Perusahaan, maka upaya hukum yang digunakan dalam menyelesaikan sengketa pemutusan hubungan kerja tersebut yaitu melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka Penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Melakukan perbaikan terhadap ketentuan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga pengaturan mengenai kedudukan hukum Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas menjadi jelas. Hal tersebut penting dilakukan

agar menjadi pedoman yang digunakan oleh Majelis Hakim dalam mengadili suatu perkara perselisihan hubungan industrial.

2. Meningkatkan efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial sebagai sarana yang digunakan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui kejelasan ruang lingkup kompetensi atau kewenangan dalam mengadili perkara yang berkaitan dengan Pekerja yang diangkat menjadi Direksi Perseroan Terbatas. Selain itu, kualitas sumber daya penegak hukum, terutama Hakim yang bertugas pada Pengadilan Hubungan Industrial juga perlu ditingkatkan agar mempunyai pemahaman hukum dan penafsiran yang sama dalam mengadili perkara yang sejenis, sehingga putusan yang dikeluarkan dapat memberikan rasa keadilan bagi pihak yang bersengketa. serta dalam rangka untuk menjamin kepastian hukum di masyarakat.
3. Mengajukan permohonan uji materiil (*judicial review*) terhadap beberapa ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hal tersebut perlu dilakukan untuk mewujudkan kepastian hukum terkait kedudukan hukum Direksi, apakah termasuk dalam kategori Pengusaha atau Pekerja. Dengan adanya kepastian hukum tersebut, diharapkan Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial maupun Mahkamah Agung dapat menerapkan hukum secara konsisten dalam mengadili perkara perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

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

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5077.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi No: 482/DD II/Kps Js/73.

Buku

Amanat, Anisitus. *Pembahasan Undang-Undang Perseroan Terbatas 1995 dan Penerapannya Dalam Akta Notaris*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.

Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010.

Djumadi. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002.

Fuady, Munir. *Hukum Bisnis Dalam Teori dan Praktik Jilid Kesatu*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994.

Khairandy, Ridwan. *Perseroan Terbatas: Doktrin, Peraturan Perundang-Undangan dan Yurisprudensi*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Kreasi Total Media, 2009.

Mertokusumo, Sudikno. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty, 1985.

Purwosutjipto, H. M. N. *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia: Bentuk-Bentuk Perusahaan*. Jakarta: Djambatan, 2007.

Sjawie, Hasbullah F. *Direksi Perseroan Terbatas Serta Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*. Jakarta: Penerbit Kencana, 2017.

Soekardono, R. *Hukum Dagang Indonesia Jilid I Bagian Kedua*. Jakarta: Rajawali, 1983.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Cetakan ketiga belas. Jakarta: Djambatan, 2003.

Udiana, I Made. *Kedudukan dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*. Denpasar: Udayana University Press, 2015.

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

Yani, Ahmad, and Gunawan Widjaja. *Seri Hukum Bisnis Perseroan Terbatas*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999.

Jurnal Ilmiah

Kurniawan. "Tanggung Jawab Direksi Dalam Kepailitan Perseroan Terbatas Berdasarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas." *Mimbar Hukum* 24, no. 2 (June 2012): 213–225. <https://jurnal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16126>.

- Lubis, Ikhsan and Neneng Oktarina. "Perlindungan Hukum Terhadap Direksi Yang Diberhentikan Tanpa Melalui Rapat Umum Pemegang Saham." *UNES Law Review* 1, no. 2 (December 2018): 172–183. <https://review-unes.com/index.php/law/article/view/25>.
- Nuranda, Bima and Anita Afriana. "Status Hukum Pekerja yang Diangkat Menjadi Anggota Direksi Pada Perseroan Terbatas Tanpa Adanya Pengakhiran Perjanjian Kerja." *Jurnal Perspektif Hukum* 19, no. 1 (May 2019). <http://dx.doi.org/10.30649/phj.v19i1.189>.
- Sugondo. "Analisa Terhadap Batasan Tanggung Jawab Direktur Nominee Dalam Perseroan Terbatas." *Premise Law Jurnal* 1 (2013). <https://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1421630>.
- Suparman, Eman. "Doktrin Penyelesaian Sengketa Perdata: Analisis dan Perkembangannya Dewasa Ini di Indonesia." *Jurnal Hukum Universitas Borneo Tarakan* 2, no. 1 (June 2018): 37–58. <http://jurnal.borneo.ac.id/index.php/bolrev/article/view/719>.
- Suprayogi, Agus and Sulaiman Tjoa. "Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Direktur Perseroan Yang Dahulu Berstatus Sebagai Pekerja Pada Perseroan Yang Sama." *Lex Jurnalica* 16, no. 3 (December 2019): 182–193. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Lex/article/view/2931>.

Putusan Pengadilan

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 197 K/Pdt.Sus/2010.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 69 PK/Pdt.Sus-PHI/2016.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 521 PK/Pdt/2017.

Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 916 K/Pdt.Sus-PHI/2018.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Republik Indonesia Nomor 99/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.JKT.PST.

Media Internet

Kasim, Umar. "Karyawan Diangkat Jadi Direksi." *HukumOnline*, 13 October 2010. <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/ulasan/c14608/karyawan-diangkat-jadi-direksi>.