

PENYELESAIAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP DIREKTUR PERSEROAN YANG DAHULU BERSTATUS SEBAGAI PEKERJA PADA PERSEROAN YANG SAMA

Agus Suprayogi, Sulaiman Tjoa
Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul
Jln. Arjuna Utara No.9, Tol Tomang, Kebon Jeruk, Jakarta - 11510
suprayogiagus78@gmail.com

Abstract

The legal relationship between Worker/Labour and Entrepreneur is a subordinate working relationship based on the Employment Agreement between the parties. The economic and social position differences between Worker/Labour and Entrepreneur poses an unbalanced position. Therefore, in the industrial relations there is a government intervention as regulators or policymakers have an obligation to create a balanced industrial relationship among the interests of Worker/Labour, Entrepreneur, and governments. In the event of termination of employment which should be avoided and can only occur based on the agreement of the parties or the decision of the settlement institution of industrial relations dispute as stipulated in Law No. 3 of 2013 concerning Employment. While the legal relationship of Board of Directors and Board of Commissioners with the General Meeting of Shareholders (GMS) of a limited liability company is the civil law stipulated in the Law of the Republic of Indonesia No. 40 of 2007 concerning Limited Liability Company. The appointment and dismissal of a Member of the Board of Directors by the General Meeting of Shareholders (GMS) is as the fiduciary duty holder who is solely responsible for the management of the company for the purposes and objectives of the company and represents the company both inside and outside the court. Therefore, a Member of the Board of Directors is not the Worker/Labour or employee governed by the Law of the Republic of Indonesia No. 13 of 2003 concerning Employment. If a Worker/Labour or employee in a working relationship is appointed by the General Meeting of Shareholders (GMS) to be a Member of the Board of Directors/Commissioners, since the appointment, the legal status of the employee concerned, changed from an employment relationship (as a worker) to a (purely) civil relations, even though he/she is not a shareholder.

Keywords: Termination, company director, right arises

Abstrak

Hubungan hukum antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha adalah hubungan kerja yang bersifat subordinasi yang didasari oleh Perjanjian Kerja diantara para pihak. Perbedaan kedudukan secara ekonomi dan sosial antara pekerja/buruh dan pengusaha menimbulkan posisi yang tidak seimbang. Oleh karena itu di dalam hubungan industrial terdapat campur tangan Pemerintah sebagai regulator atau pembuat kebijakan mempunyai kewajiban untuk menciptakan hubungan industrial yang seimbang antara kepentingan pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja, ini merupakan langkah yang harus dihindari dan hanya dapat terjadi atas kesepakatan para pihak atau putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan hubungan hukum Anggota Direksi dan Komisaris dengan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) pada suatu Perseroan Terbatas adalah hubungan hukum perdata yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Pengangkatan dan pemberhentian seorang Anggota Direksi oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah sebagai pemegang amanat (*fiduciary duty*) yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan dan tujuan Perseroan dan mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Dengan demikian, seorang anggota Direksi bukanlah Pekerja/Buruh atau karyawan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Apabila seorang Pekerja/Buruh atau karyawan yang berada dalam hubungan kerja diangkat Rapat

Umum Pemegang Saham (RUPS) menjadi Anggota Direksi/Komisaris, maka sejak pengangkatan tersebut, status hubungan hukum karyawan yang bersangkutan, berubah dari hubungan kerja (sebagai Pekerja) menjadi (murni) hubungan perdata, walaupun ia bukan Pemegang Saham.

Kata kunci: Pemutusan hubungan kerja, direktur persero, muncul hak

Pendahuluan

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya melibatkan Tenaga Kerja yang memiliki peran dan kedudukan yang penting. Peningkatan perlindungan terhadap Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menjamin 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.

Di beberapa negara, Tenaga Kerja juga dijadikan aset terpenting karena memberikan pemasukan kepada negara yang bersangkutan. Sangat beruntung sekali bagi negara-negara yang memiliki jumlah penduduk yang besar, karena negara tersebut pasti memiliki jumlah Tenaga Kerja yang besar pula. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional Tenaga Kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. (Sulistiyono 2018, 1)

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/Buruh merupakan bagian dari Tenaga Kerja yaitu Tenaga Kerja yang bekerja di dalam Hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja. Sehingga dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Pekerja/Buruh adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.

Pemberi kerja memiliki arti yang luas, yaitu orang perseorangan, Pengusaha, badan

hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu Perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan Perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili Perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. (Indonesia 2003)

Pada prinsipnya Pengusaha adalah pihak yang menjalankan Perusahaan baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah Pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha. Istilah yang dipergunakan dalam peraturan perundang-undangan adalah majikan yaitu orang atau badan yang mempekerjakan Buruh.

Sebagai pemberi kerja, Pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan Pekerja/Buruh. Pada sisi yang lain, Pengusaha yang menjalankan Perusahaan bukan miliknya adalah seorang Pekerja/Buruh dalam hubungannya dengan pemilik Perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Harus dibedakan pula antara Pengusaha dan Perusahaan karena ada Pengusaha yang sekaligus pemilik Perusahaan dan ada yang tidak.

Hubungan kerja yaitu hubungan antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha, terjadi setelah diadakan Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha, Pekerja/Buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan membayar upah. Hubungan kerja timbul jika ada

Pengusaha dan Pekerja/Buruh, setelah terjadi setelah adanya perjanjian dimana Pekerja/Buruh mengikatkan diri untuk bekerja dan menerima upah pada pihak Pengusaha yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan memberikan upah. Ciri khas dari hubungan kerja adalah dibawah perintah orang lain dengan menerima upah. Dari hubungan kerja yang timbul antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha tidak berjalan mulus, kadang sering terjadi sengketa atau perselisihan antara keduanya dan penyelesaiannya bisa berakhir di jalur hukum.

Berdasarkan pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Perjanjian Kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu Perjanjian Kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Dari pengertian hubungan kerja dan Perjanjian Kerja, maka jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum, baru lahir setelah adanya Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha sehingga dapat disimpulkan bahwa Perjanjian Kerja merupakan dasar dari lahirnya Hubungan kerja. (Taufiq dan Hidayat 2011)

Pemutusan Hubungan Kerja yaitu pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Pemutusan Hubungan Kerja juga dibagi menjadi dua yaitu Pemutusan Hubungan Kerja secara sukarela dan Pemutusan Hubungan Kerja tidak sukarela. Pemutusan Hubungan Kerja secara sukarela adalah Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh Pekerja, Pekerja dapat mengajukan pengunduran diri kepada Pengusaha secara tertulis tanpa paksaan/intimidasi dari pihak Pengusaha atau majikan. Pemutusan Hubungan Kerja secara tidak sukarela Pemutusan Hubungan Kerja yang dilakukan oleh

Pengusaha karena akibat dari kesalahan dari pihak pekerja. Dari penjelasan diatas bahwa Pemutusan Hubungan Kerja dapat dilakukan oleh Pengusaha dan dapat juga dilakukan oleh pekerja.

Perseroan Terbatas, menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas memberi definisi badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya. Dimana terdapat Organ Perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris.

Dari adanya organ seperti Rapat Umum Pemegang Saham, Dewan Komisaris dan Direksi itulah suatu Perseroan dapat dikatakan bulat sebagai Perseroan, tanpa adanya organ tersebut maka suatu Perseroan tidak dapat dikatakan sebagai Perseroan, dengan kata lain yang disebut Perseroan adalah Organ Perseroan.

Rapat Umum Pemegang Saham adalah Organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan/atau anggaran dasar. Sedangkan Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

Pasal 105 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyebutkan bahwa anggota Direksi dapat diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya. Keputusan RUPS untuk memberhentikan anggota Direksi dapat dilakukan dengan alasan yang bersangkutan tidak lagi memenuhi persyaratan sebagai anggota Direksi yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini, antara lain melakukan tindakan yang merugikan Perseroan atau karena alasan lain yang dinilai tepat oleh RUPS.

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk

mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. (Ardana, Mujiati, dan Utama 2012, hlm. 117)

Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. (Hariandja 2005, hlm. 219) Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut, orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi.

Promosi adalah suatu perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Telah menjadi harapan bagi Pekerja/Buruh Perusahaan, jika mendapatkan promosi yang membawa dirinya ke jenjang yang lebih tinggi. Apalagi jika bisa menduduki jabatan di jajaran manajemen Perusahaan, seperti seorang direktur yang pada umumnya di Indonesia diduduki oleh pemegang saham atau orang-orang kepercayaan mereka.

Direksi dan pemilik Perusahaan atau pemegang saham memiliki hubungan yang dibangun berdasarkan prinsip kepercayaan (*fiduciary duties*) dan pemberian amanat (*legal mandatory*). Tidak seperti karyawan dan manajemen Perusahaan yang bersifat subordinasi, Direksi dan pemegang saham sama-sama membangun koordinasi atau *partnership* yang setara dan saling berhubungan.

Dengan demikian terdapat benang merah yang memisahkan Pekerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan direktur/Direksi yang merupakan organ Perusahaan menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka terdapat beberapa pokok permasalahan yang dirumuskan, yaitu:

1. Bagaimana status Pekerja/Buruh yang diangkat menjadi anggota Direksi melalui Rapat Umum Pemegang Sahampada Perseroan yang sama ?
2. Kapan hak atas Uang Pesangon muncul ketika Pekerja/Buruh diangkat menjadi anggota Direksi melalui Rapat Umum Pemegang Saham pada Perseroan yang sama ?

Metode Penelitian

Penelitian akan senantiasa bermula dari rasa ingin tahu (*nieuwgerigheid*) untuk menemukan jawaban terhadap suatu permasalahan aktual yang dihadapi. Jika jawaban terhadap suatu permasalahan telah diketahui, maka tidak perlu lagi diadakan penelitian. (Efendi dan Ibrahim 2016, hlm. 123)

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pendekatan normatif, yakni bagaimana hukum didayagunakan sebagai instrumen mewujudkan teori atau asas kausalitas dalam perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Perusahaan dan Pekerja/Buruh.

Dengan menggunakan pendekatan undang-undang (*statute approach*), penulis melakukan kajian terhadap kasus perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja terkait hak-hak Pekerja yang seharusnya diperoleh (uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak).

Dalam penulisan ini, penulis hanya menggunakan data sekunder yang mencakup:

- a. Bahan hukum primer, yakni data yang bersumber pada peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.
- b. Bahan hukum sekunder, bersumber pada buku-buku literatur, dan arsip penulisan terdahulu yang berkaitan dengan obyek atau materi penulisan.

- c. Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus.

Data sekunder dikumpulkan dengan cara melakukan studi kepustakaan dan studi dokumen, yaitu pengambilan data yang berdasarkan pada Peraturan Perundang-undangan, buku-buku literatur, karya ilmiah sarjana dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang sedang diteliti untuk selanjutnya dipelajari sebagai satu kesatuan yang utuh.

Data yang diperoleh kemudian disajikan dalam bentuk teks naratif yang disusun secara sistematis, sebagai satu kesatuan yang utuh.

Data yang diperoleh akan dianalisis secara kualitatif, yaitu analisis yang dilakukan dengan memahami dan merangkai data yang telah dikumpulkan dan disusun secara sistematis, kemudian ditarik kesimpulan. Kesimpulan yang diambil dengan menggunakan cara berpikir deduktif.

Hail dan Pembahasan Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang terjadi antara Pengusaha dan Pekerja memiliki beberapa pengertian, yaitu:

- a. Dalam pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- b. Menurut Zainal Asikin, hubungan kerja adalah hubungan antara Buruh dan Majikan setelah adanya Perjanjian Kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si Buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si Buruh dengan membayar upah. (Asikin et al. 2016, hlm. 65)
- c. Menurut Lalu Husni, hubungan kerja adalah hubungan antara Pekerja dengan Pengusaha yang terjadi setelah adanya Perjanjian Kerja. (Husni 2019, hlm. 61)

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh. Unsur-unsur Perjanjian Kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003:

- a. Adanya pekerjaan/*arbeid*, yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara Buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum;
- b. Di bawah perintah/*gezag ver houding*, dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaan. Kedudukan Buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan. Hubungan antara Buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat subordinasi (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas ke bawah);
- c. Adanya upah tertentu/*loon*, yaitu imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh Buruh, yang dalam pasal 1 angka 30 disebutkan upah adalah hak Pekerja/Buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pengusaha atau pemberi kerja kepada Pekerja/Buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu Perjanjian Kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan;
- d. Dalam waktu/*tijd* yang ditentukan, artinya Buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tentu atau selama-lamanya. Untuk waktu tertentu dikenal dengan istilah kontrak kerja dan Pekerja harian lepas. Sedangkan untuk waktu yang tidak tertentu dikenal dengan Pekerja tetap.

Perjanjian Kerja yang dibuat antara Pekerja dan Perusahaan menyebabkan adanya hubungan kerja antara keduanya. Berikut ini pengertian tentang Perjanjian Kerja:

- a. Dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.
- b. Menurut Imam Soepomo yang dikutip oleh Lalu Husni dalam buku yang berjudul Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu Buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan Buruh dengan membayar upah.

Suatu Perjanjian Kerja dapat meliputi berbagai jenis pekerjaan, sepanjang pekerjaan tersebut diperlukan oleh pemberi kerja. Perjanjian Kerja yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi dua, yakni: (Suprayogi 2019, hlm.4-5)

a. Berdasarkan bentuk, yang dapat dibuat:

1. Secara tertulis dan
2. Secara lisan

b. Berdasarkan jenisnya terdiri dari:

1. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan
2. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perbedaan yang paling mendasar antara Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah pada jangka waktunya dan haknya. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu hanya dapat diperpanjang satu kali dan diperbarui satu kali, sedangkan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu hubungan kerjanya berakhir sampai batas usia pensiun yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama. Dari segi hak apabila hubungan kerja berakhir karyawan Perjanjian Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) berhak atas pesangon, penghargaan masa kerja dan penggantian pengobatan dan perumahan, sedangkan karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) tidak berhak.

Dalam teori Hukum Perburuhan dikenal dengan adanya 4 (empat) jenis

Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu:

a. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum
Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum terjadi bila karena satu dan lain hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada dan oleh karena itu tidak ada alasan yang cukup dan layak bagi satu pihak untuk menuntut pihak lainnya guna tetap mengadakan hubungan kerja. Pemutusan Hubungan Kerja demi hukum dapat terjadi dalam hal:

1. Perjanjian Kerja jangka waktu tertentu berakhir setelah selesainya jangka waktu atau tercapainya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan.
2. Pekerja/Buruh meninggal dunia, menurut pasal 61 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian Kerja berakhir apabila Pekerja meninggal dunia.
3. Pekerja/Buruh memasuki masa pensiun sebagaimana telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja bersama maka hubungan kerjanya berakhir demi hukum.

b. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak Buruh.

Pekerja/Buruh sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri, tanpa paksaan dan tanpa penetapan oleh lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Pasal 154 huruf b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pihak Pengusaha;

Pengusaha dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja/Buruh dengan alasan:

1. Melakukan kesalahan berat sebagaimana yang tercantum dalam pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
2. Pekerja/Buruh ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana bukan atas pengaduan Pengusaha dan pekerja/

Buruh tidak dapat melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya (Pasal 160 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

3. Karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan Perusahaan (pasal 163 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
4. Karena Perusahaan tutup karena mengalami kerugian selama 2 tahun berturut-turut dibuktikan dengan laporan keuangan yang diaudit oleh akuntan publik, karena keadaan memaksa (*force majeure*) atau karena melakukan efisiensi (pasal 164 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan.

Pemutusan Hubungan Kerja oleh pengadilan merupakan akibat dari sengketa antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh yang berlanjut sampai ke proses pengadilan. Selama putusan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, Pengusaha maupun Pekerja/Buruh harus tetap melaksanakan kewajiban masing-masing. Apabila Pengusaha tidak melakukan skorsing selama proses Pemutusan Hubungan Kerja maka upah beserta hak-hak lain yang biasa diterima Pekerja/Buruh wajib tetap dibayarkan oleh Pengusaha.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban dari Pekerja/Buruh dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini bertujuan untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban dari Pekerja/Buruh dari Pengusaha yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam lingkungan kerja. Menurut Prof. Dr. Drs. Notonagoro, S.H., menyebutkan hak adalah kekuasaan untuk menerima atau melakukan sesuatu yang semestinya diterima atau dilakukan melulu oleh pihak tertentu dan tidak dapat oleh pihak lain manapun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya. Sedangkan kewajiban adalah beban

untuk memberi sesuatu yang semestinya dibiarkan atau diberikan melulu oleh pihak tertentu tidak dapat oleh pihak lain manapun yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa oleh yang berkepentingan. (Nurwardani et al. 2016, hlm. 117)

Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam hal terjadi Pemutusan Hubungan Kerja, Pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima. Untuk mendapatkan perhitungan ini terdapat 3 komponen variabel yang menjadi dasar perhitungan, yaitu:

a. Komponen upah, yang terdiri dari:

1. Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada Pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.
2. Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk Pekerja dan keluarganya serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama, dengan pembayaran upah pokok, seperti Tunjangan Istri; Tunjangan Anak; Tunjangan Perumahan; Tunjangan Kemahalan; Tunjangan Daerah dan lain-lain. Tunjangan Makan dan Tunjangan Transport dapat dimasukkan dalam komponen tunjangan tetap apabila pemberian tunjangan tersebut tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan diterima secara tetap oleh Pekerja menurut satuan waktu, harian atau bulanan.

b. Masa kerja, dihitung sejak pertama kali terjadinya hubungan kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha, berdasarkan Perjanjian Kerja (Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) dan Perjanjian Kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

c. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja, menentukan besaran koefisien pengali dalam memperoleh uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sebagaimana

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

Perseroan Terbatas

Menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyebutkan Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya. (Indonesia 2007)

Dari definisi yang dinyatakan dalam pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dapat ditarik beberapa unsur dari pengertian Perseroan Terbatas, yaitu: (Sardjono et al. 2014, hlm.70-71)

- a. Perseroan Terbatas adalah badan hukum
- b. Perseroan Terbatas didirikan berdasarkan perjanjian
- c. Perseroan Terbatas adalah persekutuan modal
- d. Perseroan Terbatas tunduk pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Karakteristik Perseroan Terbatas yang utama adalah bahwa Perseroan Terbatas merupakan badan hukum (*legal entity*). Sebagai pribadi ciptaan hukum, tentu saja wujud Perseroan Terbatas bersifat abstrak (*artificial*). Perseroan Terbatas sebagai subjek hukum artifisial tentu saja tidak dapat melakukan kegiatan apa-apa, karena wujud nyatanya tidak ada. Oleh karena itu, agar Perseroan Terbatas dapat melakukan tindakan hukum dalam mencapai tujuannya, diperlukan organ untuk menjalankan usahanya. (Sardjono et al. 2014, hlm.79)

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Organ Perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris dengan pengertian sebagai berikut:

- a. Rapat Umum Pemegang Saham, yang selanjutnya disebut RUPS, adalah Organ Perseroan yang mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau

Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang ini dan/atau anggaran dasar.

- b. Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.
- c. Dewan Komisaris adalah Organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

Adapun yang menjadi fungsi dan kewenangan masing-masing organ perusahaan sebagai berikut:

- a. Rapat Umum Pemegang Saham
Rapat Umum Pemegang Saham merupakan Organ Perseroan Terbatas yang memiliki kewenangan yang oleh undang-undang tidak diberikan kepada Direksi dan Dewan Komisaris. Artinya Rapat Umum Pemegang Saham mempunyai wewenang selain dari wewenang pengurusan (*managing*) Perseroan Terbatas. Wewenang Rapat Umum Pemegang Saham antara lain mengangkat dan memberhentikan Direksi dan Dewan Komisaris, meminta pertanggungjawaban Direksi dan Dewan Komisaris, menetapkan pembagian deviden dan dana cadangan, mengubah Anggaran Dasar, menetapkan kebijakan umum Perseroan seperti memutuskan untuk merger, konsolidasi, atau mengakuisisi Perusahaan lainnya, dan sebagainya. (Sardjono et al. 2014, hlm.79)
Agar Rapat Umum Pemegang Saham dapat menjalankan fungsi dan wewenangnya, maka persyaratan mengenai keabsahan Rapat Umum Pemegang Saham harus terpenuhi terlebih dahulu, antara lain:

1. Mengenai prosedur penyelenggaraannya karena berdampak pada keabsahan putusan-putusannya;
2. Kuorum rapat juga menentukan keabsahan hasil putusan.
3. Jumlah suara yang dibutuhkan untuk pengambilan keputusan (*voting*) yang mengikat Perseroan Terbatas.

Pasal 91 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas memberikan ruang bagi pemegang saham untuk mengambil keputusan di luar Rapat Umum Pemegang Saham yang mengikat Perseroan Terbatas yang bersangkutan. Caranya dengan mengedarkan surat berisi usulan yang harus diputuskan oleh para pemegang saham. Cara ini biasanya disebut dengan istilah keputusan 'sirkuler'. Agar keputusan para pemegang saham ini mengikat Perseroan Terbatas yang bersangkutan, syaratnya semua pemegang saham (100%) harus menyetujui secara tertulis usulan yang bersangkutan dengan menandatangani surat yang berisi usulan tersebut.

b. Direksi

Direksi berwenang menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan. Dalam menjalankan kegiatan usaha Perseroan, Direksi wajib melaksanakan tugasnya dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab, serta dilakukan sepenuhnya untuk kepentingan Perseroan yang bersangkutan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kewenangan Direksi dalam menjalankan pengurusan Perseroan dibatasi oleh:

1. Peraturan perundang-undangan;
2. Maksud dan tujuan Perseroan sebagaimana dirumuskan dalam Anggaran Dasar Perseroan Terbatas;
3. Pembatasan-pembatasan lain yang diatur dalam Anggaran Dasar Perseroan Terbatas.

Tugas utama Direksi adalah: (Sardjono et al. 2014, hlm.81)

- a. Mengelola (*managing*) kegiatan Perusahaan sehingga tujuan utama untuk mencari laba dapat terwujud;
- b. Mencatat atau membuat pembukuan (*administration*) atas seluruh kekayaan (*assets*) Perusahaan;
- c. Mewakili Perusahaan (*representing as an agent*) dalam melakukan tindakan hukum untuk kepentingan Perusahaan.

c. Dewan Komisaris

Dewan Komisaris bertanggung jawab atas pengawasan Perseroan serta dengan itikad baik, kehati-hatian, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.

Jika di dalam Anggaran Dasar Perseroan Terbatas yang bersangkutan ditetapkan pemberian wewenang kepada Dewan Komisaris untuk memberikan persetujuan atau bantuan kepada Direksi dalam melakukan perbuatan hukum tertentu, maka hal ini harus dipatuhi oleh Direksi Perseroan Terbatas.

Direksi Bukanlah Pekerja

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas menyebut Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyatakan bahwa Direksi (pengelola Perseroan) adalah Pengusaha.

Pengusaha adalah:

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

Menurut teori organisme dari Otto von Gierke, pengurus adalah organ atau alat kelengkapan dari badan hukum. Seperti halnya manusia mempunyai organ seperti: kaki, tangan, pancaindera, dan karena setiap gerakan

organ-organ itu dikehendaki atau diperintahkan oleh otak manusia, maka setiap gerakan atau aktivitas pengurus badan hukum dikehendaki atau diperintah oleh badan hukum sendiri, sehingga pengurus adalah personifikasi dari badan hukum sendiri. Sebaliknya menurut Paul Scholten dan Bregstein, pengurus mewakili badan hukum. Analog dengan pendapat Gierke dan Paul Scholten maupun Bregstein tersebut, maka Direksi Perseroan Terbatas bertindak mewakili Perseroan Terbatas sebagai badan hukum. Hakikat dari perwakilan adalah bahwa seseorang melakukan sesuatu perbuatan untuk kepentingan orang lain atas tanggung jawab orang tersebut. (Shubhan 2014, hlm.226)

Pasal 94 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 mengatur bahwa anggota Direksi diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham untuk jangka waktu tertentu dan dapat diangkat kembali. Anggaran dasar mengatur tata cara pengangkatan, penggantian, dan pemberhentian anggota Direksi dan dapat juga mengatur tentang tata cara pencalonan anggota Direksi. Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham mengenai pengangkatan, penggantian, dan pemberhentian anggota Direksi juga menetapkan saat mulai berlakunya pengangkatan, penggantian, dan pemberhentian tersebut.

Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham untuk mengangkat anggota Direksi biasanya disertai dengan penetapan gaji, honorarium dan fasilitas lainnya. Bisa juga dalam praktik penetapan gaji, dan fasilitas lainnya didelegasikan kepada Dewan Komisaris. Jika penerapan gaji, honorarium tersebut didelegasikan kepada Dewan Komisaris, maka diputuskan dengan keputusan kolektif rapat Dewan Komisaris. (Wibowo 2014, hlm.198)

Pengertian kuasa atau perwakilan dalam lingkup hukum perdata, merupakan perwakilan untuk melakukan suatu perbuatan hukum. Dari rumusan tersebut, maka terhadap seseorang yang melakukan perbuatan hukum, memiliki konsekuensi terhadap tanggung jawab hukum secara absolut atas perbuatan hukum yang dilakukan, artinya terhadap tindakan yang dilakukan oleh pihak penerima kuasa, dapat dimintai pertanggungjawaban secara mandiri dan menyeluruh. Mandiri artinya penerima kuasa harus dapat mempertanggungjawabkan secara hukum atas perbuatan hukum yang dilakukannya dalam

perbuatan hukumnya mewakili pemberi kuasa. Sedangkan menyeluruh, pertanggung jawaban terhadap perbuatan hukum yang dilakukan penerima kuasa tersebut harus secara utuh, tidak perbagian-bagian dari perbuatan hukum yang dilakukannya, pertanggung jawaban tersebut dapat diukur dari dampak perbuatan hukum yang dilakukan.

Dari rumusan tersebut, kuasa atau perwakilan dalam pengertian hukum perdata, diartikan mewakili hal substantif atas apa yang mewakilinya. Apabila kuasa atau perwakilan hanya diartikan secara harafiah, maka kuasa atau perwakilan hanya merupakan perwakilan saja tanpa adanya wewenang melakukan perbuatan hukum, sehingga tidak ada pertanggung jawaban hukum atas perwakilan tersebut. Dalam kuasa atau perwakilan yang melekat pada Direksi, diberikan kewenangan untuk melakukan perbuatan hukum atas nama Perseroan, dan kewenangan untuk menjaga kepentingan Perseroan baik ke dalam atau pun keluar Perseroan. Dilihat dari kuasa atau perwakilan yang melekat pada Direksi tersebut, maka hubungan hukum antara Direksi Perseroan dengan Perseroan yang diwakilinya adalah perwakilan untuk melakukan hal yang bersifat substantif. Terhadap hal yang substantif ini berarti Direksi dalam melakukan perbuatan hukum mewakili Perseroan dapat dimintai pertanggungjawaban hukum secara absolut. Bila dilihat dari rumusan ini maka kuasa atau perwakilan pada Direksi bukan hubungan antara Buruh dengan majikan. Di sini berarti tidak ada hubungan subordinasi, hubungan antara atasan dengan bawahan. Namun jika kuasa atau perwakilan tersebut diartikan secara harfiah, maka hubungan hukum yang timbul dapat diartikan sebagai hubungan perburuhan antara Buruh dan majikan.

Undang-undang Perseroan Terbatas juga dengan tegas mengatakan bahwa Direksi adalah Organ Perseroan, yang merupakan satu kesatuan dengan Organ Perseroan lainnya seperti Dewan Komisaris dan Rapat Umum Pemegang Saham. Dari rumusan tersebut maka penafsiran bahwa Direksi merupakan Buruh atau karyawan tidaklah tepat. Dari adanya Organ Perseroan seperti Rapat Umum Pemegang Saham, Dewan Komisaris dan Direksi itu lah suatu Perseroan dapat dikatakan bulat sebagai Perseroan, tanpa adanya organ

tersebut maka suatu Perseroan tidak dapat dikatakan sebagai Perseroan, dengan kata lain yang disebut Perseroan adalah Organ Perseroan. Bila dikaitkan dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 angka 4, yang menjelaskan "Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain", maka bila diartikan secara harfiah, Direksi dapat dikatakan sebagai Pekerja/Buruh. Namun ketentuan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan ini tidak dapat diartikan tanpa mengindahkan ketentuan peraturan dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas.

Bila melihat dalam kerangka Undang-Undang Perseroan Terbatas maka wajar jika Direksi yang mewakili dan bertindak untuk dan menjaga kepentingan Perseroan diberikan gaji, honor, tunjangan, kompensasi atau sejenisnya, sehingga pengertian menerima upah atau imbalan dalam rumusan Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak bisa diartikan begitu saja kepada Direksi. Hal ini semakin menguatkan posisi Direksi bahwa Direksi bukan Pekerja/Buruh Perseroan. Direksi Perseroan adalah organ atau bagian dari Perseroan. Dia yang diberi wewenang oleh Perseroan melalui Organ Perseroan yang disebut Rapat Umum Pemegang Saham untuk mengurus dan memelihara Perseroan untuk kepentingan Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan dengan mengacu pada Anggaran Dasar Perseroan.

Karena pada hakikatnya Direksi adalah bukan karyawan, maka seorang karyawan yang kemudian diangkat menjadi Direksi haruslah mengundurkan diri atau diberhentikan sebagai karyawan Perseroan. Namun bagaimana jika dalam praktik terjadi negosiasi antara karyawan dengan Perseroan, dimana ketika Karyawan tersebut diangkat menjadi Direksi ia tetap mendapat status karyawannya. Jika Direksi yang diangkat tetap memperoleh status karyawannya, maka hal ini akan terjadi berbenturan atau terjadi konflik kepentingan antara ia sebagai Direksi yang merupakan pelaksana tugas Komisaris dan Rapat Umum Pemegang Saham dalam menjalankan Persero, dengan kepentingannya sebagai Karyawan. Memang tidak ada larangan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, bahwa karyawan yang

menjadi Direksi harus melepas status karyawannya. Namun jika dalam praktik kemudian Direksi tersebut membuat suatu kebijakan yang terdapat konflik kepentingan di dalamnya sehingga Perseroan dirugikan, maka Direksi tersebut dapat dituntut. (Wibowo 2014, hlm.204-406)

Munculnya Hak Pekerja atas Uang Pesangon berkaitan dengan Pemutusan Hubungan Kerja

Pekerja/Buruh yang diangkat menjadi anggota Direksi pada Perseroan yang sama, maka pada hakikatnya secara hukum telah terjadi Pemutusan Hubungan Kerja. Hal ini dikarenakan tidak mungkin seorang anggota Direksi Perseroan pada saat yang sama juga merangkap berstatus sebagai Pekerja/Buruh pada Perseroan yang sama, karena mengakibatkan terjadinya benturan kepentingan (*conflict of interest*).

Hal ini dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu :

- a. Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Persetujuan Bersama, dengan alasan ini Pekerja/Buruh uang kompensasi yang jumlahnya berdasarkan kesepakatan antara Pekerja dengan Pengusaha (Perusahaan); atau
- b. Perusahaan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja, dengan alasan tidak ada kesalahan melainkan karena diangkat menjadi anggota Direksi, maka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan kualifikasi tanpa kesalahan Pekerja berhak atas uang kompensasi 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kesimpulan

Bagi Perseroan Terbatas, Direksi adalah *trustee* sekaligus *agent*. Dikatakan sebagai *trustee* karena Direksi adalah organ Perseroan yang berwenang melakukan pengurusan terhadap harta kekayaan Perseroan, dan dikatakan sebagai *agent*, karena Direksi berwenang bertindak keluar untuk dan atas nama Perseroan Terbatas, selaku Pemegang Kuasa Perseroan Terbatas, yang mengikat Perseroan Terbatas dengan pihak ketiga.

Artinya, terdapat hubungan kepercayaan yang melahirkan kewajiban kepercayaan (*fiduciary duty*) antara Direksi dan Perseroan dan oleh karenanya Direksi wajib memiliki kesetiaan dan itikad baik (*duty of loyalty and good faith*) dan kewajiban untuk bertindak cermat dan hati-hati (*duty of diligence and care*) terhadap Perseroan Terbatas, yang menjadi pembeda utama antara Direksi (Pengusaha dengan Pekerja/Buruh). Dengan demikian, seorang anggota Direksi bukanlah Pekerja/Buruh atau karyawan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Apabila seorang Pekerja/Buruh atau karyawan yang semula memiliki hubungan kerja dengan Perseroan kemudian diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) menjadi Anggota Direksi dari Perseroan yang sama, maka sejak pengangkatan tersebut, status hubungan hukum karyawan yang bersangkutan, berubah dari hubungan kerja (sebagai Pekerja) menjadi (murni) hubungan perdata antara dirinya dengan RUPS (organ Perseroan yang mengangkatnya), walaupun ia bukan Pemegang Saham. Dengan perkataan lain pada saat yang sama Pekerja dimaksud berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebagaimana diatur dalam pasal 156 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Hak-hak Pekerja yang muncul sebagai akibat perubahan status ini idealnya segera diselesaikan pada saat sebelum pengangkatannya sebagai anggota Direksi oleh Rapat Umum Pemegang Saham.

Daftar Pustaka

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Asikin, Zainal, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie. (2016). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Depok: PT. Grafindo Perkasa.

Efendi, Jonaedi, dan Johnny Ibrahim. (2016). *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Jakarta: Kencana.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.

Husni, Lalu. (2019). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Revisi. Depok: Rajawali Pers.

Indonesia. (2003). *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*.

— — —. (2007). *Undang-Undang Tentang Perseroan Terbatas*.

Nurwardani, Paristiyanti et al. (2016). *Pendidikan Kewarganegaraan Untuk Perguruan Tinggi*. 1 ed. Jakarta: Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia.

Sardjono, Agus, Yeti Komalasari Dewi, Rosewitha Irawaty, dan Togi Pangaribuan. (2014). *Pengantar Hukum Dagang*. Jakarta: Rajawali Pers.

Shubhan, Handi. (2014). *Hukum Kepailitan: Prinsip, Norma, Dan Praktik Di Pengadilan*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Sulistiyo, Eko. (2018). "Tinjauan Hukum Atas Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Para Pekerja Melawan PT. Dupalindo Perkasa (Putusan PHI Nomor: 53/PDT.SUS-PHI/2016/PN.SRG)." Universitas Esa Unggul.

Suprayogi, Agus. (2019). *Laporan Pengabdian Masyarakat Penyuluhan Hukum Ketenagakerjaan Pada Masyarakat Desa Mekarbuana, Karawang*. Jakarta.

Taufiq, Muchamad, dan Zainul Hidayat. (2011). "Kajian Hukum Terhadap Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak Pada Perusahaan." *Jurnal WIGA* 2(2): 74-87.

Wibowo, Haryo Budi. (2014). *Aspek Hukum Perseroan Terbatas Dalam Praktek*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.