BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, tidak ada satu pun penafsiran resmi yang tercantum dalam suatu pasal manapun yang memberikan definisi resmi mengenai apa yang dimaksud dengan Perusahaan. Dengan kata lain, tidak ada pengertian yang *absolut* atau *universal* terkait dengan definisi Perusahaan itu sendiri. Penafsiran mengenai perusahaan baru mulai diberikan dalam rancangan Undang-Undang *Wetboek Van Koophandel*, dimana Perusahaan didefinisikan sebagai keseluruhan aktivitas yang dilakukan secara terang-terangan, berkesinambungan, dalam posisi tertentu, dan dengan tujuan untuk memperoleh laba. Definisi ini mencaku p aspek-aspek penting yang menunjukkan bahwa perusahaan beroperasi dalam kerangka hukum dan ekonomi yang jelas, serta menekankan pentingnya transparansi dan kontinuitas dalam setiap kegiatan bisnis yang dijalankan.

Molengraff menyatakan bahwa "Perusahaan adalah seluruh perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperniagakan, menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan."[1]

Pengaturan yang lebih mendalam mengenai Perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan Perseroan Terbatas, diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut sebagai UUPT. Dalam Undang-Undang ini, dijelaskan bahwa Perseroan Terbatas merupakan suatu badan hukum yang dibentuk sebagai persekutuan modal. Pendirian badan hukum ini dilakukan berdasarkan suatu perjanjian yang disepakati oleh para pendirinya dan bertujuan untuk menjalankan kegiatan usaha tertentu. Modal dasar dari Perseroan

[1] Mochammad Tanzil Multazam, Noor Fatimah Mediawati, and Sri Budi Purwaningsih, *"Buku Ajar Hukum Perusahaan,"* (Umsida Press, 2023), hal. 202.

Terbatas sepenuhnya terbagi dalam bentuk saham, yang memungkinkan para pemegang saham untuk berinvestasi dan memiliki bagian dalam perusahaan tersebut. Selain itu, Perseroan Terbatas juga diwajibkan untuk memenuhi berbagai syarat dan ketentuan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.[2]

Dalam ketentuan Pasal 1 ayat 1 UUPT dijelaskan bahwa Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut Perseroan adalah suatu badan hukum (*rechtspersoon*). Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), kata "*rechtspersoon*" (badan hukum) tidak terdapat.[3] Namun, dalam hukum perdata, badan hukum diartikan sebagai subjek hukum yang dapat memiliki hak dan kewajiban selayaknya manusia pribadi. Sehingga badan hukum dapat melakukan perbuatan hukum untuk mencapai tujuan tertentu yang telah digariskan oleh pengurus (organisasi badan hukum itu) untuk kepentingan bersama para anggota badan hukum tersebut.[4]

Dari penjabaran tersebut diketahui bahwa Perseroan memiliki hak dan kewajiban selayaknya manusia. Namun, Perseroan sebagai badan hukum yang merupakan *Artificial Person* tidak dapat secara langsung disamakan secara mutlak dengan manusia yang merupakan *Natuurlijke Person*.[5] Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa perbedaan signifikan antara perseroan terbatas dan manusia dalam berbagai aspek, seperti kepemilikan, status hukum, tanggung jawab, keterpisahan, serta struktur organisasi.

Di dalam Pasal 1 angka 2 UUPT, diatur secara jelas bahwa Organ Perusahaan yang membentuk struktur dalam perseroan terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Direksi, dan Dewan Komisaris. Ketiga organ ini memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan dan pengawasan perusahaan. RUPS berfungsi sebagai organ tertinggi yang memiliki kewenangan

[2] Pasal 7 ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
[3] *Ibid.*
[4] Pasal 165 B Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
[5] Nike K. Rumokoy, "Pertanggungjawaban Perseroan Selaku Badan Hukum Dalam Kaitannya Dengan Gugatan Atas Perseroan," (Jurnal Hukum Unsrat. Volume 19, no.2, 2011), hal 14.

untuk mengambil keputusan strategis, sementara Direksi bertanggung jawab penuh atas pengelolaan operasional perusahaan. Di sisi lain, Dewan Komisaris memiliki tugas untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja Direksi dan memberikan nasihat yang diperlukan.[6]

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) adalah organ yang memegang kekuasaan tertinggi dalam perseroan dan mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada direksi atau dewan komisaris dalam batas yang ditentukan dalam undang-undang dan/atau anggaran dasar. Adapun direksi merupakan suatu organ perseroan yang diberikan kewenangan bertindak atas nama perseroan, direksi haruslah melaksanakan fungsi pengurusan perseroan dan bertanggung jawab untuk kepentingan dan tujuan perseroan.[7]

Dalam Pasal 1 angka 5 UUPT, dijelaskan juga bahwa Direksi merupakan organ perseroan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh dalam mengelola Perseroan demi kepentingan Perseroan itu sendiri, sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan. Direksi juga berfungsi sebagai wakil Perseroan, baik dalam konteks hukum di dalam maupun di luar pengadilan, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam anggaran dasar. Sementara itu, Dewan Komisaris adalah organ perseroan yang memiliki tugas untuk melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan ketentuan anggaran dasar, serta memberikan nasihat kepada direksi dalam rangka mendukung pengelolaan Perusahaan yang efektif.[8]

Berdasarkan Gambaran Undang-Undang Perseroan Terbatas terkait ketiga organ tersebut, dapat diketahui bahwa direksilah yang memiliki tanggung jawab lebih dalam berjalannya suatu perseroan karena direksi yang akan bertindak selayaknya perseroan. Hal tersebut dimuat dalam Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas bahwa direksi menjalankan pengurusan perseroan untuk

[6] Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
[7] Anak Agung Ngurah Bagus Wiradhanta Adipratama, *"Pengaturan Rapat Umum Pemegang Saham Dalam Anggaran Dasar Perseroan Terbatas", Jurnal Hukum Sasana* 8.2, 2022, Hal. 306.
[8] Pasal 1 ayat 5 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.[9]

Sangat eratnya hubungan diantara direksi dengan perseroan yang diurusnya menimbulkan lahirnya prinsip *Duty of Cafe* (kehati-hatian). *Duty of Care* menuntut direksi melaksanakan tugas-tugasnya dengan rajin dan ulet *(dilligence),* penuh kehati-hatian *(care),* pintar dan terampil *(skill),* seperti seorang yang selalu bertindak hati-hati *(ordinary prudent person)* dalam melaksanakan suatu perbuatan hukum atau dituntut untuk bertindak dalam situasi yang serupa dengan penuh kehati-hatian.[10]

Prinsip kehati-hatian *(duty of care)* seharusnya menjadi landasan bagi seorang direksi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, mengingat bahwa dia diberikan kepercayaan *(fiduciary duty)* berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Undang-undang. Dalam melaksanakan pengelolaan Perseroan, direksi diwajibkan untuk menggunakan kemampuan dan keahlian yang memadai serta bertanggung jawab *(duty of skill)* demi kepentingan Perseroan. Oleh karena itu, direksi dituntut untuk selalu bertindak sesuai dengan maksud dan tujuan pendirian Perseroan, serta berupaya secara aktif untuk menghasilkan keuntungan atau laba bagi perusahaan tersebut. Tindakan ini tidak hanya penting untuk keberlangsungan perusahaan, tetapi juga untuk menjaga kepercayaan para pemegang saham dan organ Perseroan lainnya.[11]

Dalam beberapa kasus sering dijumpai direksi dalam mengurus Perseroan melandaskan kebijakan atau tindakan yang terkadang dapat memberi dampak negatif bagi pekerja/buruh. Dengan dalih untuk mendapatkan laba lebih atau alasan karena adanya keterbatasan baik itu dalam hal informasi, waktu maupun keuangan.

---

[9] Pasal 92 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

[10] Misahardi Wilamarta, *"Doktrin-Doktrin Fiduciary Duties & Business Judgement Rule Dalam Pengelolaan Perseroan Terbatas,"* (Depok: Centre for Education and Legal Studies (CELS), 2007, hal. 27.

[11] Elza Syarief, Attika Balqist,. *Doktrin Fiduciary Duty Dan Corporate Opportunity Terhadap Pertanggungjawaban Direksi Dan Dewan Komisaris. Journal Of Law And Policy Transformation*, 2017, 2.2: 80-102, hal.82.

Sehingga direksi menghindari kewajibannya sebagai direksi dalam suatu perseroan dalam membayar upah pekerja/buruh.

Kewajiban direksi dalam pembayaran upah telah diatur dalam berbagai undang-undang salah satunya pada ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi perusahaan adalah, "Setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain".[12]

Definisi mengenai upah diatur secara jelas dalam Pasal 1 ayat 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-undang tersebut, upah diartikan sebagai 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.[13]

Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa upah merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan oleh seorang pekerja/buruh sehingga direksi wajib memenuhi hal tersebut. Karena pada dasarnya, pembayaran upah merupakan hak pekerja yang timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus, karena habis masa kontrak, karena pengunduran diri dari pekerja dan bisa karena putusan pengadilan.[14]

Di dalam dunia ketenagakerjaan, upah merupakan salah satu isu yang sangat penting. Kebijakan yang kurang adil, wajar, dan tidak profesional kebijakan terhadap upah dan pesangon dapat menimbulkan instabilitas antara pekerja dan

[12] Mustapa Khamal Rokan and Aida Nur Hasanah, *"Hukum Perusahaan"* , (Medan, 2020), hal. 30.
[13] Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun TAHUN 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[14] Endeh Suhartini, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, (Depok : Rajagrafindo Persada, 2020), hal. 29.

perusahaan. Sebaliknya, kebijakan yang adil, wajar, dan profesional terhadap upah dan pesangon akan meningkatkan produktivitas pekerja sehingga mampu menciptakan hubungan baik dan harmonis antara pekerja dan perusahaan.[15] Perlunya dilahirkan peraturan perundang-undangan yang mengatur upah dan pesangon secara adil, wajar, dan profesional. Pengaturan mengenai upah dan pesangon tidak hanya terbatas pada aspek teknis perhitungan dan pembayaran, tetapi juga harus mencakup pembahasan tentang proses dan mekanisme penerapan upah serta pesangon tersebut.

Oleh karena itu, pemerintah berusaha untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Salah satu langkah yang diambil adalah dengan mengatur perlindungan bagi pekerja atau buruh melalui penetapan upah minimum. Selain itu, adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juga mengatur ketentuan terkait upah minimum.

Namun masalah terkait upah tidak semata-mata hanya berkaitan dengan upah minimun saja, kadang dijumpai perselisihan pembayaran upah yang tidak sesuai atau melanggar asas pengupahan yang telah diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan sebagai berikut :[16]

1. Dalam masa penyelesaian perselisihan hubungan industri, pengusaha dan pekerja/buruh harus terus melaksanakan kewajiban-kewajiban mereka (Pasal 157A UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
2. Jika pengusaha mengalami kesenjangan atau kelalaian yang menyebabkan keterlambatan pembayaran upah, ia akan dikenakan denda berupa persentase tertentu dari total upah pekerja atau buruh (Pasal 88A ayat (4) UU No. 11 Tahun 2022 tentang Ketenagakerjaan).
3. Apabila pengusaha tidak melibatkan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun dalam program pensiun, maka

[15]Abdul Khakim, *Aspek hukum pengupahan: berdasarkan UU nomor 13 tahun 2003*. Citra Aditya Bakti, 2006, hal. 20.
[16] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh tersebut (Pasal 167 ayat (5) UU No. 11 Tahun 2022 tentang Ketenagakerjaan).

Namun, seperti yang tercantum dalam Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi dan Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mks, diketahui bahwa terdapat Perseroan yang mengabaikan batasan serta melanggar prinsip-prinsip pengupahan yang telah diatur dalam Perundang-undangan serta regulasi terkait, di luar ketentuan mengenai pembagian upah minimum.

Dalam Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi, Perseroan terbukti tidak pernah mengikutsertakan pekerja tersangkut pada program pensiun, yang dimana pekerja tersebut berhak mendapatkan fasilitas program pensiun sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 167 ayat (5) UU No. 11 Tahun 2022 tentang Ketenagakerjaan. Sehingga pekerja disaat masa pensiunnya tidak mendapatkan fasilitas pensiun yang semestinya didapatkan yang merupakan hak dari pekerja tersebut.

Selanjutnya dalam Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mks, Perseroan terbukti melanggar hak pekerja dan direksi dalam hal ini melakuan pemutusan hubungan kerja sepihak tanpa pesangon apapun dan tanpa pembayaran upah lembur sebelumnya yang merupakan hak dari pekerja.

Hal tersebut mengakibatkan Perseroan tersebut dijatuhi hukuman untuk membayar ganti rugi secara tunai, serta uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang seharusnya tidak diperlukan jika direksi menjalankan kewajibannya dan tidak melanggar batasan-batasan dalam pemberian upah. Pelanggaran terhadap batasan-batasan yang diatur dalam ketentuan Undang-undang Cipta Kerja dan Undang-undang Ketenagakerjaan maupun regulasi terkait pengupahan, serta kerugian yang dialami oleh perseroan, jika dikaitkan dengan unsur tindakan melanggar hukum, unsur kesalahan, dan unsur kerugian yang tercantum dalam Pasal 1365 BW, menunjukkan bahwa tindakan direksi tersebut dapat dianggap melanggar ketentuan yang berlaku. Padahal seharusnya, direksi dalam mengelola perusahaan haruslah demi untuk kepentingan Perseroan itu sendiri.

Dari penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa tindakan direksi tersebut tidak sejalan dengan kepentingan perseroan dan jelas terdapat unsur pembatasan kewenangan yang dari Direksi tersebut, Pembatasan tersebut dikenal sebagai Doktrin *Ultra Vires*. *Ultra vires* diartikan sebagai suatu tindakan oleh direksi yang tidak sesuai dengan maksud dan tujuan serta kegiatan usaha merupakan tindakan di luar kekuasaannya. Doktrin *ultra vires* adalah sebuah pemahaman dalam lingkup hukum Perusahaan yang mulanya berkembang di negara *"common Law". Ultra vires* adalah tindakan di luar batas kewenangan yang tercantum dalam anggaran dasar perseroan bekenaan dengan maksud dan tujuan perseroan.[17]

Doktrin *ultra vires* dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) mengatur bahwa tindakan perseroan yang melebihi batas kewenangan yang tercantum dalam Anggaran Dasar (AD (untuk selanjutmya disebut AD)) dianggap batal demi hukum *(null and void).* Doktrin ini berarti bahwa setiap tindakan perseroan harus sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan dalam AD. Jika direksi melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan AD, maka tindakan tersebut dianggap *ultra vires* dan tidak mengikat perseroan.[18]

Hal ini lantas menimbulkan isu mengenai tindakan direksi dalam perselisihan pembayaran upah yang tidak sesuai karena melanggar dan tidak mematuhi batasan yang telah diatur dalam undang-undang, sehingga menyebabkan kerugian bagi Perseroan, yang dimana tindakan tersebut hanya melanggar ketentuan perundang-undangan terkait ketenaga kerjaan dan ketentuan UU Cipta Kerja ataukah tindakan-tindakan tersebut dapat juga dikualifikasikan sebagai tindakan direksi yang *ultra vires*. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis akan melakukan pengkajian lebih lanjut ke dalam suatu karya ilmiah berupa skripsi dengan judul "Penerapan Doktrin *Ultra Vires* atas Perbuatan Melanggar Hukum Direksi dalam

[17] Dwi Suryahartati, *"Doktrin Ultra Vires Perspektif-Undang Undang-Nomor 40 Tahun 2007 Tentang-Persero,"*, Volume 6, No.7, 2013, hal. 56.
[18] Pasal 92 ayat 1 Undang-undang nomor 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

Pembayaran Upah Pekerja/Buruh".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang masalah, selanjutnya masalah yang akan dicari jawabannya dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.2.1 Bagaimana analisis penerapan doktrin *ultra vires* terhadap perbuatan melwan hukum direksi dalam pembayaran upah pekerja/buruh?

1.2.2 Bagaimana pertanggung jawaban direksi perseroan terhadap perbuatan melawan hukum direksi dalam pembayaran upah pekerja/buruh?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1 Menganalisis penerapan doktrin *ultra vires* terhadap perbuatan melawan hukum direksi dalam pembayaran upah pekerja/buruh.

1.3.2 Mengetahui pertanggung jawaban direksi perseroan terhadap perbuatan melawan hukum direksi dalam pembayaran upah pekerja/buruh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Untuk menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang penerepan *ultra vires* terhadap perbuatan melwan hukum direksi dalam pembayaran upah pekerja/buruh

1.4.2 Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi khasanah pengetahuan pembaca dan peminat dalam melakukan penelitian terhadap permasalahan yang sama di masa yang akan datang.

1.5 Definisi Oprasional

Definisi operasional yaitu bagaimana penelitian menjelaskan tentang suatu variabel yang akan diteliti dan untuk menghindari kesalahpahaman dalam penafsiran yang erat kaitannya dengan istilah-istilah dalam judul penelitian ini. Berikut definisi operasional mencakup tentang hal-hal yang akan diteliti sesuai dengan judul peneliti yaitu "Penerapan Doktrin *Ultra Vires* atas Perbuatan Melanggar Hukum Direksi dalam Pembayaran Upah Pekerja/Buruh."

Maka definisi operasional yang perlu dijelaskan sebagai berikut :

1.5.1 Perusahaan

Perusahaan adalah, "Setiap badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain".[19]

1.5.2 Perseroan Terbatas

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan perseroan terbatas, yang selanjutnya disebut sebagai perseroan, adalah sebuah badan hukum yang dibentuk sebagai persekutuan modal. Perseroan ini didirikan berdasarkan suatu perjanjian dan memiliki tujuan untuk melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang sepenuhnya terbagi dalam bentuk saham. Selain itu, perseroan juga harus memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan oleh undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.[20]

1.5.3 Direksi

Direksi sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 1 UUPT tahun 2007, adalah organ perseroan yang memiliki kewenangan dan

[19] Pasal 1 ayat 20 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
[20] Hirman, Yuni Purwati, dan Sigit Sapto Nugroho, *Hukum Perseroan Terbatas (Prinsip Good Corporate Governance Dan Doktrin Piercing The Corporate Veil)*, (Solo: Puataka Itizam, 2017), hal. 26.

tanggung jawab penuh dalam mengelola dan mengurus perseroan untuk kepentingan perseroan itu sendiri. Tugas dan tanggung jawab ini harus dilakukan dengan memperhatikan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan oleh Perseroan. Selain itu, Direksi juga berperan sebagai wakil resmi perseroan, yang dapat bertindak atas nama perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Semua tindakan dan keputusan yang diambil oleh Direksi harus sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam anggaran dasar, sehingga memastikan bahwa pengelolaan perseroan dilakukan dengan cara yang sah dan bertanggung jawab.[21]

1.5.4 Upah

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan perjanjian hasil kesepakatan pekerja dan pengusaha. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah diberikan dalam bentuk tunai atau bentuk lainnya sesuai kesepakatan, atau dalam bentuk tunai tetapi dengan barang sesuai kebutuhan pekerja. Dalam pelaksanaannya, sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarganya, mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang, dan menyediakan intensif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.[22]

1.5.5 Pekerja/Buruh

Pengertian pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian buruh dimasyarakat adalah orang yang bekerja di wilayah-wilayah "kasar" seperti pekerja bangunan, pekerja yang bekerja di pabrik. Merujuk ke Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), buruh adalah orang yang bekerja

[21] *Ibid.*
[22] Suhartini, dkk., *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah*, (Depok: Rajawali Pers, 2020)d, hal. 43.

untuk orang lain dengan mendapat upah. Sedangkan karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).

1.5.6 Doktrin *Ultra Vires*

Doktrin pelampauan kewenangan *(ultra vires)* merupakan doktrin yang sudah cukup lama bergaung. Doktrin *ultra vires* menganggap batal demi hukum *(null and void)* atas setiap tindakan organ PT di luar kekuasaannya berdasarkan tujuan PT yang termuat dalam anggaran dasar. Ajaran ini pada mulanya dikenal oleh negara penganut *"common law".* Dalam ilmu hukum *ultra vires* berarti tindakan yang dilakukan oleh suatu badan hukum (PT) yang berada di luar tujuan dan karena itu di luar kewenangan badan hukum tersebut. Doktrin *Ultra Vires* mempunyai latar belakang pada teori fiksi. pada prinsipnya doktrin *ultra vires* ini sangat *ekstrem*.[23]

1.6 Originalitas Penelitian

Originalitas penelitian menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Hal ini dimaksudkan untuk untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama. Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa saja yang membedakan dan akan diketahui pula letak persamaan antara penelitian peneliti dengan penelitian-penelitian terdahulu. Dalam hal ini akan lebih mudah dipahami jika peneliti menyajikannya dalam bentuk tabel dibandingkan dengan menyajikan dalam bentuk paparan yang bersifat uraian.

Oleh karena itu, peneliti memaparkannya seperti di bawah ini :

1.6.1 Penelitian yang dilakukan oleh Harry Adi Nugraha yang melakukan penelitian tentang "Akibat Hukum Tindakan *Ultra Vires* Direksi Yang

[23] Suryahartati, *"Doktrin Ultra Vires Perspektif-Undang Undang-Nomor 40 Tahun 2007 Tentang-Persero."*, Volume 6, No. 7, 2013. Hal. 13.

Merugikan Pihak Ketiga : Studi Komparasi Kasus Kepailitan Perusahaan". Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian penulis yaitu menggunakan doktrin *ultra vires* sebagia objek penelitian. Namun, memiliki perbedaan karena penelitian ini lebih fokus pada akibat hukum yang diakibatkan oleh tindakan *ultra vires* direksi terhadap pihak ketiga dalam perusahaan yang mengakibatkanya kepailitan.

1.6.2 Penelitian yang dilakukan oleh Syahwal yang melakukan penelitian tentang, "Penerapan Doktrin *Ultra Vires* Atas Perbuatan Melanggar Hukum Direksi Dalam Mempekerjakan Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu". Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian penulis karena sama-sama menganalisis penerapan dari pada doktrin *ultra vires.* Namun, memiliki perbedaan dari segi pengunaan kasus dimana penelitian sebelumnya berfokus pada perjanjian kerja waktu tertentu sedangkan penulis berfokus pada perbuatan mewalan hukum direksi dalam pembayaran upah.

1.6.3 Penelitian yang dilakukan oleh Dhea Aprillia Masyita Raup yang melakukan penelitian tentang "Tanggungjawab Pribadi Direksi Berdasarkan Doktrin *Ultra Vires* (Studi Kasus Terhadap Permohonan Kepailitan PT. Mandiri Agung Jaya Utama)". Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian penulis yaitu menggunakan doktrin *ultra vires* sebagai landasan/pedoman dalam penelitian yang dikaitkan dengan studi kasus. Namun, memiliki perbedaan karena penelitian ini lebih terfokus pada tanggung jawab direksi yang *ultra vires*.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Tentang Doktrin *Ultra Vires*

2.1.1 Pengertian Doktrin *Ultra Vires*

Ultra vires memiliki artian "di luar" atau "melebihi" kekuasaan yang diberikan oleh hukum atas status badan hukum. Artian ini berasal dari bahasa latin. Sedangkan *Dictionary of English Law,* mengartikan *ultra vires* sebagai *beyond the powers* yang memiliki artian bahwa tindakan direksi yang tidak sesuai dengan maksud dan tujuan serta kegiatan usaha, adalah tindakan di luar kekuasaannya (*beyond the power*).[24]

Munir Fuady turut menguraikan bahwa *ultra vires* diterapkan atas tindakan perseroan yang melebihi kekuasaannya yang mana kekuasaan tadi diberikan oleh anggaran dasar atau oleh peraturan yang menjadi landasan pembentukan perseroan tersebut.[25]

Lebih lanjut, *ultra vires* ini diterangkan oleh Stephen W Mayson, Derek French dan Christopher Ryan sebagaimana dikutip oleh Zainal Asyikin dan Wira Pria Suhartana, sebagai berikut:[26]

> *Ultra Vires is illegal acts-a company transaction in contravention of the general law or the Companies Act is usually described as ultra vires. A distinctive feature of an illegal ultra vires act is that it remains illegal even if all members of the company have assented to it. Illegality is a matter of public law of companies which members of companies cannot privately contract out of. Similiarly, the fact that an illegal transaction of a company is formally within the express powers stated in its memorandum does notcare its illegality.*

Selain itu, dalam *Black's Law Dictionary* juga ditemukan

[24] Azizah, *Op.cit*, hlm. 36.
[25] Yahya harahap, Hukum Perseroan Terbatas, Sinar Grafika. 2019. hlm. 66.
[26] Zainal Asikin dan Wira Pria Suhartana, *Pengantar Hukum Perusahaan,* Depok : Kencana, 2018, hal. 231.

definisi *ultra vires* sebagai berikut:[27]

> *Unauthorized; beyond the scope of power allowed or granted by a corporate charter or by law –the officer was liable for the firm's ultra vires actions- also termes extra vires.*

2.1.2 Dasar Pemikiran Doktrin *Ultra Vires*

Landasan pemikiran di balik konsep ultra vires berakar dari adanya pembatasan tanggung jawab dalam struktur perseroan terbatas. Pembatasan tanggung jawab yang melekat pada perseroan terbatas, menurut pandangan Stephen Griffin, dapat mengakibatkan penurunan perlindungan bagi kreditur. Stephen Griffin berpendapat bahwa tanggung jawab terbatas ini dapat memperlemah posisi perlindungan yang seharusnya diberikan kepada kreditur. Griffin menjelaskan hal ini dengan menyatakan bahwa pembatasan tanggung jawab sering kali berdampak negatif pada keamanan dan kepastian bagi pihak-pihak yang berhubungan dengan perseroan terbatas, terutama kreditur yang mungkin menghadapi risiko lebih besar terkait dengan solvabilitas dan kewajiban keuangan perseroan. [28]

Sebagaimana diutarakannya sebagai berikut :[29]

> *Following the introduction of a limited-liability status for joint stock companies, the legislature considered it necessary to offer some means of protection for corporate creditors to curb the potential danger of them investing capital in enterprises which, as a consequence of their limited- liability status, offered investors minimal protection should the company fall into an insolvent state (i.e. the limited liability status of companies preclude the personal resources of a company's membership from being used to repay corporate debts).*

---

[27] *Ibid*, hal. 232.
[28] Stephen Griffin, *The rise and fall of the Ultra Vires rule in corporate law. Mountbatten journal of legal studies, Volume 2, No.*1, hal. 109.
[29] *Ibid*.

Atas dasar itulah kemudian Stephen Griffin meyakini bahwa perseroan harus memiliki ”*objects clause”. Objects clause* inilah yang akan memberi gambaran tentang apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut didirikan. Undang-Undang Perseroan Terbatas kemudian turut mengatur tentang apa yang diutarakan oleh Stephen Griffin, yang mana dapat ditemukan dalam ketentuan yang termuat dalam Pasal 2 Undang-Undang Perseroan Terbatas yang mengatur bahwa perseroan harus mempunyai maksud dan tujuan serta kegiatan usaha yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan/atau kesusilaan.[30]

2.1.3 Penerapan Doktrin *Ultra Vires*

Ultra vires diterapkan tidak hanya pada tindakan Perseroan yang di mana Perseroan tidak memiliki wewenang untuk melakukan tindakan tersebut, tetapi juga terhadap tindakan Perseroan yang berada dalam lingkup kewenangannya akan tetapi dilaksanakan secara tidak teratur. Bahkan, suatu tindakan juga dapat dikualifikasikan sebagai tindakan yang *ultra vires* apabila tindakan Perseroan tersebut bertentangan dengan ketertiban umum.[31]

Lebih jauh disadari bahwa *ultra vires* turut pula berdampak pada hubungan hukum Perseroan dengan pihak ketiga. Dampak ini berupa tidak sahnya dan tidak dapat disahkannya tindakan *ultra vires* tersebut oleh RUPS. Maka daripada itu, Perseroan dapat menolak untuk melaksanakan kewajibannya terhadap pihak ketiga sesuai dengan hubungan hukum yang telah ada.[32]

Pada dasarnya, kontrak atau transaksi yang mengandung unsur

[30] Ibid, hal, 109
[31] Zainal Asikin dan Wira Pria Suhartana, *Op.cit*, hal. 232.
[32] Chatamarrasjid Ais, 2004, *Penerobosan Cadar Perseroan dan Soal-soal Aktual Hukum Perusahaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 41.

ultra vires dianggap "batal" atau tidak sah (*nullity*). Ini berarti:[33]

1) Perseroan Berhak Menolak Memenuhi Kontrak *Ultra Vires*:

   Perseroan memiliki hak untuk menolak untuk memenuhi kontrak atau transaksi yang termasuk dalam kategori *ultra vires,* karena kontrak semacam itu dianggap tidak sah sejak awal. Dalam konteks ini, *ultra vires* merujuk pada tindakan yang dilakukan di luar kewenangan yang ditetapkan dalam anggaran dasar Perseroan.

2) *Good Faith* Tidak Cukup Melindungi Pihak Ketiga:

   Meskipun pihak ketiga yang terlibat dalam kontrak atau transaksi dengan Perseroan beroperasi dengan itikad baik *(good faith),* hal ini tidak cukup untuk melindungi mereka dari konsekuensi hukum terkait *ultra vires*. Untuk melindungi pihak ketiga secara efektif, mereka seharusnya memeriksa dengan teliti dan secara konstruktif maksud dan tujuan, atau kapasitas hukum Perseroan sebagaimana yang diatur dalam anggaran dasarnya. Dengan demikian, pihak ketiga harus memastikan bahwa Perseroan tidak melakukan tindakan di luar batas kewenangan yang diatur dalam anggaran dasar.

   Selain dampaknya bagi pihak ketiga, penerapan doktrin *ultra vires* juga mempengaruhi hubungan antara direksi dan perseroan. Secara khusus, jika direksi melakukan tindakan yang termasuk dalam kategori ultra vires, maka perseroan tidak dapat dikenai tuntutan hukum terkait kontrak atau transaksi tersebut. Selain itu, perseroan tidak dapat mengesahkan atau melaksanakan kontrak yang dianggap *ultra vires,* dan tindakan direksi yang melanggar batas kewenangan tersebut tidak dapat diratifikasi atau disetujui oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Dengan

[33] Ibid, hal 42.

kata lain, tindakan direksi yang melampaui kewenangan yang ditetapkan dalam anggaran dasar tidak dapat dikukuhkan atau diterima secara sah oleh perseroan.

2.2 Tinjauan Tentang Perseroan Terbatas

2.2.1 Pengertian Perseroan Terbatas

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dijelaskan bahwa, 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.[34]

Istilah perseroan terbatas dalam hukum Belanda dikenal sebagai *Naamloze Vennootschap (*NV*),* yang artinya persekutuan tanpa nama. Hal ini menunjukkan tentang persekutuan yang namanya tidak memiliki unsur nama dari sekutunya. Perseroan terbatas sendiri memiliki dua unsur kata yaitu ‘persero’ yang bermakna ‘sero-sero’ atau saham-saham, dan kata ‘terbatas’ yang menjelaskan tentang tanggung jawab pemegang saham yang sifatnya terbatas terhadap seluruh nominal sahamnya.[35]

Di dalam hukum inggris perseroan terbatas dikenal dengan istilah *Limited Liability Company*. *Company* memberikan makna bahwa lembaga usaha yang diselenggarakan itu tidak seorang diri, tetapi terdiri atas beberapa orang yang bergabung dalam suatu badan. *Limited* menunjukkan terbatasnya tanggung jawab pemegang saham, dalam arti bertanggung jawab tidak lebih dari harta kekayaan yang terhimpun dalam badan tersebut. Dengan kata lain hukum Inggris lebih menampilkan segi tanggung

[34] Pasal 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tetang Perseroan Terbatas.
[35] Freddy. Hidayat, *Op. Cit.,*, hal. 13

jawabnya. Pemegang saham pada dasarnya tidak dapat dimintakan tanggung jawabnya melebihi jumlah nominal saham yang ia setor kedalam perseroan.[36]

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka dapat uraikan ciri-ciri dari perseroan terbatas adalah :[37]

1) PT mempunyai status hukum, yaitu sebagai subjek hukum artifisial yang didirikan demi melakukan suatu kegiatan usaha selayaknya individu masusia atau perorangan.
2) Harta kekayaan perseroan berupa harta sendiri, dengan tanggung jawab tindakan serta perjanjian yang dibuat juga atas nama sendiri. Dengan demikian, PT merupakan subjek hukum mandiri dengan kapasitas dan wewenang untuk menggugat dan digugat di muka pengadilan.
3) Pemegang saham tidak memiliki tanggung jawab secara pribadi atas segala kerugian yang berkaitan dengan kepentingan PT itu sendiri.
4) Eksistensi pemegang saham tidak berhubungan dengan keberadaan PT, begitu pula jangka waktu yang tidak akan membatasi keberadaan PT itu sendiri.
5) Pertanggungjawabannya secara mutlak itu bersifat terbatas, begitu juga dengan beban risiko yang juga terbatas pada kekayaan perseroan.

2.2.2 Prinsip Umum Perseroan Terbatas

Prinsip-prinsip umum dari perseroan dapat ditemukan dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Perseroan Terbatas, yang memuat ketentuan bahwa, Perseroan terbatas adalah sebuah badan hukum yang merupakan bentuk persekutuan modal, yang didirikan melalui perjanjian dan

[36] Rokan dan Hasanah, *Op. Cit.*, hal 25

[37] Inayah, A. I., dan Arsyilhakim, N. R,. *Peran Serta Perkembangan Hukum Perseroan di Indonesia dalam Maraknya ISU Penyimpangan Hukum Perseroan.*, (Jurnal Hukum dan Sosial Politik, volume 2, no. 1, Jawa Timur, 2024), hal 212.

menjalankan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya dibagi dalam bentuk saham, serta harus memenuhi ketentuan yang ditetapkan oleh undang-undang dan peraturan pelaksanaannya.[38]

Adapun bebrapa prinsip umum yang menjadi landasan eksistensi Perseroan terbatas yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut :[39]

1) Merupakan Persekutuan Modal

Perseroan sebagai badan hukum memiliki "modal dasar" yang disebut juga *authorized capital*, yakni jumlah modal yang disebutkan atau dinyatakan dalam Akta Pendirian atau AD Perseroan.

Modal dasar tersebut, terdiri dan terbagi dalam saham atau sero *(aandelen, share, stock).* Modal yang terdiri dan dibagi atas saham itu, dimasukkan para pemegang saham dalam status mereka sebagai anggota perseroan dengan jalan membayar saham tersebut kepada Perseroan. Jadi, ada beberapa orang pemegang saham yang bersekutu mengumpulkan modal untuk melaksanakan kegiatan perusahaan yang dikelola Perseroan. Besarnya modal dasar Perseroan menurut Pasal 31 ayat (1) UUPT 2007, terdiri atas seluruh "nilai nominal" saham. Selanjutnya menurut Pasal 32 ayat (1) tersebut, modal dasar Perseroan paling sedikit Rp50.000.000,- (lima puluh juta rupiah*).*

2) Didirikan Berdasarkan Perjanjian

Perseroan sebagai badan hukum, didirikan berdasar "perjanjian". Demikian penegasan bunyi Pasal 1 angka 1 UUPT 2007. Ditinjau dari segi hukum perjanjian, pendirian Perseroan sebagai badan hukum, bersifat "kontraktual" *(contractual, by contract),* berdirinya Perseroan merupakan akibat yang lahir dari perjanjian. Selain bersifat kontraktual, juga bersifat "konsensual" *(consensuel,*

[38] Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tetang Perseroan Terbatas.
[39] M. Yahya. Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas* , (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hal 25.

concensual) berupa adanya kesepakatan untuk mengikat perjanjian untuk mendirikan perseroan.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 27 ayat (1) UUPT 2007, supaya perjanjian untuk mendirikan Perseroan sah menurut undang-undang, pendirinya paling sedikit 2 (dua) "orang" atau lebih. Hal itu ditegaskan pada penjelasan Pasal 27 ayat (1) alinea kedua, bahwa prinsip yang berlaku berdasar undang-undang ini, Perseroan sebagai badan hukum didirikan berdasar perjanjian, oleh karena itu mempunyai lebih dari 1 (satu) orang pemegang saham.

Dan apabila perjanjian itu sah, maka berdasar Pasal 1338 KUH Perdata, perjanjian pendirian perseroan itu, mengikat sebagai undang-undang kepada mereka.

3) Melakukan Kegiatan Usaha

Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Perseroan Terbatas, suatu perseroan diharuskan untuk memiliki maksud dan tujuan serta kegiatan usaha. Berdasarkan penjelasan Pasal 18 Undang-Undang Perseroan Terbatas, maksud dan tujuan dijelaskan sebagai usaha pokok Perseroan. Sedangkan kegiatan usaha dijelaskan sebagai kegiatan yang dijalankan oleh Perseroan dalam rangka mencapai maksud dan tujuan.

Jika perseroan yang tidak mempunyai kegiatan usaha, dianggap tidak eksis lagi. Meskipun dalam AD ada dicantumkan secara rinci kegiatan, namun apabila kegiatan yang disebut dalam AD tidak ada aktivitasnya, pada dasarnya perseroan itu dianggap tidak eksis lagi sebagai badan hukum. Dalam keadaan yang seperti itu, lebih baik perseroan itu dibubarkan berdasarkan keputusan RUPS oleh para pemegang saham berdasar Pasal142 ayat (1) huruf a jo. Pasal142 ayat (3) UUPT 2007, maupun berdasar putusan Pengadilan sesuai ketentuan Pasal 142 ayat (1) huruf c jo. Pasal 146 Undang-Undang ini.

4) Lahirnya Perseroan Melalui Proses Hukum dalam Bentuk Pengesahan Pemerintah

Badan hukum tercipta lantaran dicipta atau diwujudkan melalui suatu proses hukum sesuai berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, Perseroan disebut sebagai subjek hukum artifisial yang dicipta negara melalui suatu proses hukum. Jadi, proses kelahirannya sebagai badan hukum, mutlak didasarkan pada Keputusan Pengesahan oleh Menteri. Hal itu ditegaskan pada Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Perseroan Terbatas.

2.2.3 Organ Perseroan Terbatas

Organ merupakan bagian tersendiri sebuah lembaga yang memiliki kedudukan terpisah dari pemegang saham. Berdasarkan pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, disebutkan Organ perseroan terbatas meliputi rapat umum pemegang saham (RUPS), direksi, dan dewan komisaris.[40]

Organ perseroan terbatas merupakan elemen-elemen penting yang memiliki peran dan tanggung jawab khusus dalam pengelolaan dan pengawasan perusahaan. Setiap organ memiliki fungsi dan wewenang yang berbeda, yang diatur secara rinci dalam peraturan perundang-undangan. Adapun penjabaran dari organ-organ yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas adalah sebagai berikut:

1) Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

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

[40] Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Persroan Terbatas.

ditentukan dalam undang-undang ini dan/atau anggaran dasar. RUPS merupakan organ perseroan yang memiliki kekuasaan tertinggi dalam perseroan, dan segala keputusan terkait perseroan ditentukan melalui RUPS setelah terpenuhi syarat-syarat tertentu sebagaimana diatur dalam peraturan perundang- undangan.[41]

RUPS adalah wadah bagi para pemegang saham untuk berkumpul dan membahas berbagai hal demi kepentingan perseroan. Segala keputusan penting terkait kebijakan perseroa diputuskan melalui RUPS dan tidak dibatasi pada pengangkatan atau pemberhentian direksi dan komisaris saja. Terdapat hak suara dalam RUPS, yang mana jumlah dominannya yang akan berpengaruh pada setiap keputusan kebijakan perseroan. [42]

2) Direksi

Berdasarkan Pasal 1 Angka 5 UU Perseroan Terbatas, direksi merupakan organ perseroan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh dalam menjalankan 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.[43] Singkatnya, direksi merupakan suatu perwakilan yang mana seseorang melakukan suatu perbuatan hukum untuk kepentingan orang lain dan tanggung jawab orang lain.

Direksi diangkat dan diberhentikan atas kewenangan RUPS. Ketentuan yang mengatur tentang pemberhentian direksi tercantum

[41] Freddy. Hidayat, *Op. Cit.*, hal. 29
[42] *Ibid*.
[43] Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

dalam Pasal 105 dan Pasal 106 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.[44]

3) Dewan Komisaris

Dewan Komisaris diatur dalam Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Perseroan Terbatas yang mengartikan Dewan Komisaris sebagai organ perseroan yang memiliki tugas melakukan pengawasan baik pengawasan secara umum dan/atau pengawasan secara khusus sesuai dengan anggaran dasar suatu perseroan dan turut pula memberi nasihat kepada direksi.[45]

Dewan Komisaris bisa terdiri dari satu anggota atau bisa juga lebih. Jika dewan komisaris suatu perseroan lebih dari satu orang, maka dewan komisaris berbentuk majelis dan setiap anggota dewan komisaris tidak bisa bertindak sendiri, haruslah berdasarkan kepada keputusan dewan komisaris.[46]

Dari ketiga pengertian organ tersebut maka dapat dikaitkan hubungan dari ketiga organ perseroan tersebut yaitu :[47]

a) Ketiga organ perseroan memiliki posisi yang setara satu sama lain.
b) Wewenang komisaris dan direksi tidak berasal dari pelimpahan wewenang oleh RUPS, tetapi merupakan wewenang yang diperoleh dari ketentuan undang-undang dan/atau anggaran dasar.
c) Kewenangan masing-masing organ perseroan bersifat mandiri dan tidak dapat diintervensi oleh organ lainnya.
d) Direksi adalah organ perseroan yang bertanggung jawab menjalankan perseroan demi kepentingan perseroan itu sendiri.
e) Direksi tidak diwajibkan untuk selalu mengikuti keputusan RUPS. Direksi berhak untuk menolak atau tidak melaksanakan keputusan

[44] Pasal 105-106 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
[45] Pasal 1 Angka 6 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
[46] Freddy. Hidayat, *Op. Cit.*, hal. 30.
[47] *Ibid*.

RUPS jika menurut penilaian direksi, keputusan tersebut bertentangan dengan dan dapat merugikan kepentingan perseroan.

2.3.4 Tanggung Jawab Perseroan Terbatas

Perseroan Terbatas (PT) adalah badan hukum yang memiliki tanggung jawab hukum terpisah dari pemiliknya, sehingga memberikan perlindungan terhadap kekayaan pribadi para pemegang saham. PT bertanggung jawab atas segala utang dan kewajiban yang timbul dari aktivitas usahanya. Tanggung jawab ini terbatas pada kekayaan perusahaan itu sendiri, yaitu modal yang diinvestasikan dan aset yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan demikian, pemegang saham tidak akan kehilangan kekayaan pribadi mereka karena utang perusahaan; mereka hanya berisiko kehilangan jumlah modal yang mereka investasikan.[48]

Ada beberapa jenis tanggung jawab dalam persroan terbatas, dalam hal ini akan dijelaskan jenis dari pertanggung jawaban perdata dalam Perseroan terbatas : [49]

1) Tangung Jawab Kontraktual Perseroan

Tanggung jawab kontraktual merujuk pada kewajiban yang harus dipenuhi oleh PT berdasarkan perjanjian atau kontrak yang telah dibuat dengan pihak lain. Ketika PT membuat kontrak, perusahaan tersebut secara hukum terikat untuk melaksanakan ketentuan yang tercantum dalam kontrak tersebut, seperti pembayaran, pengiriman barang atau jasa, atau kewajiban lainnya.

Apabila Perseroan "cidera janji" atau wanprestasi dikualifikasi melakukan pelanggaran perjanjian/kontrak *(breach of contract)* atau dikatakan tidak memenuhi kewajiban *(niet namoking, non*

[48] Naily Aridah., dan Muhammad Haikal Rewidan, *"Perbandingan Pertanggungjawaban Hukum antara Bentuk Badan Usaha Terbatas (PT) dan Perusahaan Perorangan", Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6.2 (2024): 384-391, Hal. 386.

[49] Supriyatin, U., dan Herlina, N., *Tanggung Jawab Perdata Perseroan Terbatas (PT) Sebagai Badan Hukum.*, (Jurnal Ilmiah Galuh Justisi, Volume 8, No. 1, 2020), hal *103.*

performance), sehingga dapat dituntut memenuhi perjanjian serta membayar pengganti biaya (*cost*), ganti kerugian *(sehade, damage),* dan bunga (*interest*) berdasarkan Pasal 1243 jo. Pasal 1267 KUH Perdata.

2) Tanggung Jawab Perbuatan Melawan Hukum (PMH) Perseroan

Dalam praktik peradilan. Rage Raad (HG) Belanda menganut teori organ, yang melahirkan yurisprudensi yang menyimpulkan, perseroan sebagai badan hukum dapat dituntut pertanggungjawaban berdasar Pasal 1365 KUH Perdata, apabila organ perseroan melakukan PMH.

Sebagai badan hukum, PT dapat dimintai pertanggungjawaban atas perbuatan melawan hukum yang dilakukan dalam rangka menjalankan kegiatan usaha. Jika perusahaan melakukan tindakan yang melanggar hukum dan menyebabkan kerugian pada pihak lain, perusahaan tersebut dapat dikenakan kewajiban untuk mengganti kerugian atau menghadapi sanksi hukum.

Sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas yang memuat ketentuan bahwa pemegang saham Perseroan tidak bertanggung jawab secara pribadi atas perikatan yang dibuat atas nama Perseroan dan tidak bertanggung jawab atas kerugian Perseroan melebihi saham yang dimilikinya.

Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) tentang Perseroan Terbatas dapat dimaknai sebagai suatu ketentuan yang memberi penegasan atas karakteristik Perseroan, yakni tanggung jawab pemegang saham hanya sebesar saham yang dimilikinya dan tidak meliputi harta kekayaan pribadinya.

Namun berdasar atas ketentuan Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Perseroan Terbatas, prinsip tanggung jawab terbatas dalam Perseroan tersebut dapat saja disibak jika:[50]

1) Persyaratan Perseroan sebagai badan hukum belum atau tidak terpenuhi;
2) Pemegang saham yang bersangkutan baik langsung maupun tidak langsung dengan itikad buruk memanfaatkan Perseroan untuk kepentingan pribadi;
3) Pemegang saham yang bersangkutan terlibat dalam perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Perseroan; atau
4) Pemegang saham yang bersangkutan baik langsung maupun tidak langsung secara melawan hukum menggunakan kekayaan Perseroan, yang mengakibatkan kekayaan Perseroan menjadi tidak cukup untuk melunasi utang Perseroan.

2.3 Tinjauan Tentang Badan Hukum

2.3.1 Pengertian Badan Hukum

Dalam bahasa asing, istilah badan hukum selain merupakan terjemahan dari istilah *rechtspersoon* (Belanda), juga merupakan terjemahan peristilahan *persona moralis* (Latin), *legal persons* (Inggris).[51]

Menurut E. Utrecht, badan hukum (*rechtspersoon*) yaitu badan yang menurut hukum berkuasa (berwenang) menjadi pendukung hak, yang tidak berjiwa, atau lebih tepat yang bukan manusia. Badan hukum sebagai gejala kemasyarakatan adalah suatu gejala yang riil, merupakan fakta yang benar-benar dalam pergaulan hukum biarpun tidak berwujud manusia atau benda yang dibuat dari besi, kayu dan sebagainya.[52]

---

[50] Pasal 3 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
[51] Titik Triwulan Tutik, *Hukum Perdata dalam Sistem Hukum Nasiona,* (Jakarta : Prenada Media Group, 2008), hal 40.
[52] Neni Sri and Imaniyati, *Hukum Bisnis: Telaah Tentang Pelaku Dan Kegiatan Ekonomi* (Graha Ilmu, 2009),hal 30.

Selanjutnya Salim HS, berpendapat bahwa badan hukum adalah Kumpulan orang-orang yang mempunyai tujuan (arah yang ingin dicapai) tertentu, harta kekayaan, serta hak dan kewajiban. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa unsur-unsur badan hukum, antara lain:[53]

1) Mempunyai perkumpulan;
2) Mempunyai tujuan tertentu;
3) Mempunyai harta kekayaan;
4) Mempunyai hak dan kewajiban; dan
5) Mempunyai hak untuk menggugat dan digugat.

Jadi, badan hukum adalah entitas yang mendukung hak dan kewajiban tanpa memiliki sifat pribadi, berbeda dengan manusia yang memiliki hak dan kewajiban secara pribadi. Sebagai subyek hukum yang tidak memiliki sifat pribadi, badan hukum tidak bisa terlibat dalam urusan keluarga, seperti menikah, memiliki anak, dan lain-lain.

Dalam B.W Indonesia atau KUH Perdata tidak mengatur secara lengkap dan sempurna tentang badan hukum (*rechtspersoon*), dalam BW ketentuan tentang badan hukum hanya termuat pada Buku III titel IX Pasal 1653 s/d 1665 dengan istilah *"van zedelijkelichamen*" yang dipandang sebagai perjanjian, karena itu lalu diatur dalam Buku III tentang Perikatan. Kata *rechtspersoon* tidak dijumpai dalam Bab IX Buku III KUH Perdata, meskipun maksudnya yaitu antara lain mengatur *rechtspersoonlijkheid* (kepribadian hukum) yaitu bahwa badan hukum itu memiliki kedudukan sebagai subyek hukum. [54]

[53] HS Salim, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis (BW)* , (Bumi Aksara, 2021), hlm 23.
[54] *Ibid*, hal 28.

2.3.2 Teori Badan Hukum

Perwujudan badan hukum telah menjadi bahan perdebatan panjang di kalangan ahli hukum. Selama belum ditemukan pandangan yang tepat dan diterima secara umum, baik dalam ilmu pengetahuan maupun dalam penafsiran undang-undang, perdebatan ini akan terus berlanjut. Hal ini terlihat dari banyaknya teori tentang badan hukum.

Adapun 5 teori badan hukum yang dikemukakan para ahli yaitu:[55]

1) Teori Fiksi

   Teori fiksi memiliki pandangan bahwa badan hukum adalah suatu fiksi. Dikatakan fiksi dikarenakan badan hukum sesungguhnya tidak ada tapi diciptakan oleh negara sehingga sebagai akibatnya orang menciptakan dalam bayangannya suatu subjek hukum yang diciptakan oleh negara dan diperhitungkan sama dengan manusia. Tokoh aliran fiksi ini adalah Friedrich Carl Von Savigny.

2) Teori Pemilikan Bersama

   Berdasarkan teori pemilikan bersama, badan hukum merupakan perkumpulan manusia yang dimana memiliki hak dan kewajibannya masing-masing. Hal ini memperlihatkan bahwa hak dan kewajiban badan hukum tersebut pada hakikatnya merupakan hak dan kewajiban anggota secara bersama-sama. Tokoh aliran ini adalah Marcell Planiol.

3) Teori Harta Kekayaan Bertujuan

   Teori harta kekayaan bertujuan, berkeyakinan bahwa harta kekayaan yang dimasukkan ke dalam perkumpulan akan menjadi milik dari perkumpulan. Yang mana harta kekayaan perkumpulan akan dipisahkan dengan harta kekayaan anggotanya. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang menjadi alasan terciptanya perkumpuan tersebut. Tokoh aliran ini adalah A.Brinz.

---

[55] Johannes Ibrahim, 2006, *Hukum Organisasi Perusahaan (Pola Kemitraan dan Badan Hukum)*, Refika, Bandung, hlm. 47.

4) Teori Organ

Menurut teori ini, badan hukum itu bukanlah suatu fiksi melainkan suatu hal yang nyata, selayaknya manusia. Badan hukum memiliki organ, selayaknya manusia. Oleh karena itu, badan hukum di dalam melakukan perbuatan hukum melalui perantara organ tersebut. Tokoh aliran ini adalah Otto Van Geirke.

5) Teori Kenyataan Yuridis

Menurut teori ini, badan hukum merupakan suatu realitas, konkrit dan riil. Meskipun badan hukum tidak dapat dirasakan kehadirannya secara riil akan tetapi badan hukum bukan khayal, melainkan suatu kenyataan yang diciptakan secara yuridis. Tokoh aliran ini adalah E.M. Meijers dan Paul Scholten.

Meskipun terdapat berbagai teori yang berbeda mengenai hakikat badan hukum dan setiap teori menawarkan pandangan yang unik mengenai konsep dan fungsi badan hukum, semua teori tersebut pada umumnya sepakat bahwa badan-badan hukum memiliki kapasitas untuk terlibat dalam dinamika dan interaksi hukum di masyarakat. Meskipun ada beberapa pengecualian atau batasan tertentu yang mungkin berlaku tergantung pada konteks dan jenis badan hukum yang bersangkutan, konsensus ini menunjukkan bahwa badan hukum secara umum memiliki peran yang signifikan dalam sistem hukum dan hubungan sosial yang ada di masyarakat.

2.3.3 Perseroan Terbatas Sebagai Badan Hukum

Perseroan Terbatas sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi

dalam saham.[56] Lebih lanjut dalam Pasal 7 ayat (4) Undang-Undang Perseroan Terbatas diatur bahwa status badan hukum Perseroan diperoleh pada tanggal diterbitkannya Keputusan Menteri tentang pengesahan badan hukum Perseroan.[57]

Adapun syarat-syarat material suatu perseroan sebagai badan hukum yaitu:[58]

1) Harta Kekayaan yang Dipisahkan

   Perseroan memiliki kekayaan baik berupa benda berwujud maupun tidak berwujud yang berasal dari pemasukan pemegang saham. Harta kekayaan ini lalu dipisahkan dari harta kekayaan pribadi pemegang saham. Harta kekayaan ini yang akan menjadi agunan atas perikatan yang akan dibuat oleh Perseroan dengan pihak ketiga. Konsekuensi logis dari adanya pemisahan kekayaan antara perseroan dan pemegang saham maka perbuatan hukum pribadi pemegang saham dengan pihak ketiga tidak mempunyai akibat hukum terhadap kekayaan yang dipisahkan itu.

2) Mempunyai Tujuan Tertentu

   Undang-Undang Perseroan Terbatas dalam Pasal 2, secara eksplisit mengharuskan perseroan untuk memiliki maksud dan tujuan serta kegiatan usaha yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan/atau kesusilaan.

3) Melakukan Hubungan Hukum Sendiri

   Pengakuan perseroan sebagai subjek hukum mengakibatkan perseroan memiliki hak untuk melakukan hubungan hukum sendiri dengan pihak ketiga. Tetapi pada saat melakukan hubungan hukum, direksi menjadi organ perseroan yang akan mewakili perseroan.

[56] Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
[57] Pasal 7 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
[58] Tami Rusli, *Sistem Badan Hukum Indonesia*, (*Lampung: Aura Publishing*, 2017), hal 7.

Direksi akan bertanggung jawab penuh atas kepengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan.

4) Mempunyai Organisasi yang Teratur

Organ Perseroan yang mewakili Perseroan saat menjalin hubungan hukum dengan pihak ketiga dipilih dan diangkat secara teratur menurut mekanisme yang sudah ditetapkan dalam anggaran dasar maupun peraturan perseroan lainnya. Ketentuan ini menunjukkan adanya organisasi yang teratur dalam tubuh perseroan.

Dalam Undang-Undang No. 1 Tahun 1995 Jo no 40/2007 tentang Perseroan Terbatas, ditentukan bahwa status hukum Perseroan Terbatas sebagai badan hukum diperoleh setelah pengesahan Menteri Hukum dan HAM.[59]

Karakteristik badan hukum perseroan terbatas adalah sebagai berikut:[60]

1) Subyek hukum mandiri,
2) Tanggung jawab pemegang saham atas kerugian perseroan sebatas nilai saham yang telah diambil bagian
3) Pengurusan dilakukan oleh suatu organ tersendiri terpisah dari kedudukannya dari pemegang saham.

Pengertian subyek hukum mandiri adalah sebagai berikut :[61]

1) Dapat melakukan perbuatan hukum dan perjanjian
2) Mempunyai kekayaan sendiri
3) Membayar hutang atau kerugian dengan kekayaan sendiri
4) Dapat dihukum
5) Dapat dinyatakan pailit

[59] Pasal 7 Ayat 4 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
[60] *Op.Cit,* Tami Rusli, Hal. 45.
[61] *Ibid.*

2.4 Tinjauan Tentang Direksi

2.4.1 Pengertian Direksi

Direksi adalah personifikasi dari badan hukum itu sendiri. Direksi merupakan organ perseroan yang berwenang dan bertanggungjawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.[62]

Adapun menurut UU Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pada Pasal 1 ayat 5 menerangkan bahwa, Direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Menurut teori, pengertian pengurusan direksi meliputi : [63]

1) Perbuatan *beheren* atau perbuatan yang rutin sehari-hari dilakukan;
2) Perbuatan *beschikking* atau kepemilikan yaitu perbuatan khusus seperti perbuatan yang menyangkut pengalihan atau pembelian aset perseroan. Perbuatan untuk menjaminkan aset perseroan sebagai jaminan utang perseroan yang terlebih dahulu harus memperoleh persetujuan dewan komisaris maupun pemegang saham tergantung ketentuan dalam undang-undang maupun AD perseroan. Persyaratan lainnya, untuk menjadi direktur perseroan terkadang diatur dalam peraturan perundangundangan masing-masing kegiatan usaha. Sebagai contoh untuk menjadi direktur suatu Bank dipersyaratkan harus memperoleh persetujuan dari Bank Indonesia terlebih dahulu

[62] Sudaryat, *"Tanggungjawab Pemegang Saham Mayoritas yang Merangkap sebagai Direksi terhadap Kerugian Pihak Ketiga Akibat Perbuatan Melawan Hukum Perseroan", Jurnal Bina Mulia Hukum,* 4.2 (2020): 313, Hal. 317.

[63] *Pasal 1 ayat (5).Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.*

dan lulus *uji fit and proper test* atau uji kelayakan dan kepatutan. Demikian pula untuk menjadi Direktur suatu perusahaan milik asing atau PT Penanaman Modal Asing (PMA) yang mensyaratkan batasan kewarganegaraan. Direktur diangkat pertama kali saat pendirian oleh para pendiri perseroan yang dicantumkan dalam akta pendirian sekaligus sebagai Anggaran Dasar Perseroan, yang termasuk dalam bagian penutup akta pendirian.

2.4.2 Pengangkatan Direksi

Pada saat pengangkatan Direksi untuk pertama kalinya, proses pengangkatan anggota direksi dilakukan oleh pendiri perseroan, dan pengangkatan ini kemudian dituangkan dalam akta pendirian perseroan yang resmi. Untuk pengangkatan anggota direksi pada periode berikutnya, wewenang tersebut berpindah kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), yang memiliki kewenangan untuk melakukan pengangkatan atau pergantian anggota Direksi sesuai kebutuhan. Anggota direksi diangkat untuk jangka waktu tertentu, dan mereka dapat diangkat kembali untuk periode berikutnya jika diperlukan.[64] Ketentuan mengenai prosedur dan syarat pengangkatan Direksi ini diatur dalam Pasal 94 Undang-Undang Perseroan Terbatas.

Tentang siapa saja dapat diangkat menjadi anggota Direksi, ketentuan Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas mengatur bahwa yang dapat diangkat menjadi anggota direksi adalah orang perseorangan yang cakap melakukan perbuatan hukum, kecuali dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatannya pernah:[65]

1) Menjadi anggota direksi atau anggota dewan komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit; atau

[64] Pasal 94 Undang-Undang 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
[65] Pasal 93 Ayat 1 Undang-Undang 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.

2) Dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.
3) Dinyatakan pailit;

2.4.3 Kewenangan Direksi

Kewenangan direksi diatur secara jelas dalam beberapa pasal Undang-Undang Perseroan Terbatas, yakni Pasal 92, Pasal 97 ayat (1), Pasal 98, dan Pasal 99. Ketentuan dalam Pasal 92 dan Pasal 97 ayat (1) mengatur secara khusus mengenai kewenangan direksi dalam menjalankan tugas pengurusan dan administrasi perseroan. Pasal 92 menguraikan wewenang direksi dalam mengelola kegiatan sehari-hari perseroan, sedangkan Pasal 97 ayat (1) menjelaskan tanggung jawab direksi dalam melaksanakan pengurusan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan peraturan yang berlaku.[66]

Di sisi lain, dalam Pasal 98 UUPT menetapkan kewenangan direksi untuk mewakili perseroan baik dalam proses hukum di pengadilan maupun dalam hubungan hukum lainnya di luar pengadilan. Namun, terdapat pengecualian terhadap ketentuan ini sebagaimana diatur dalam Pasal 99. Pasal 99 yang mana mengatur bahwa anggota direksi tidak memiliki wewenang untuk mewakili perseroan dalam hal terjadi sengketa hukum antara perseroan dengan anggota direksi yang bersangkutan, atau jika anggota direksi tersebut memiliki benturan kepentingan dengan perseroan. Ketentuan ini penting untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil dalam situasi konflik kepentingan dapat dikelola dengan adil dan sesuai dengan kepentingan perseroan tersebut.[67]

[66] Undang-undang nomor 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
[67] *Ibid.*

Dalam hal terjadi demikian maka berdasarkan ketentuan yang termuat dalam Pasal 99 ayat (2) Undang-Undang Perseroan Terbatas, maka yang berhak mewakili perseroan adalah:[68]

1) Anggota direksi lainnya yang tidak mempunyai benturan kepentingan dengan perseroan;
2) Dewan Komisaris dalam hal seluruh anggota direksi mempunyai benturan kepentingan dengan perseroan; atau
3) Pihak lain yang ditunjuk oleh RUPS dalam hal seluruh anggota direksi atau dewan komisaris mempunyai benturan kepentingan dengan Perseroan.

Perlu diketahui bahwa, dalam menjalankan tugasnya, baik dalam hal pengurusan maupun dalam hal perwakilan, direksi tidak diwajibkan untuk meminta persetujuan dari pihak mana pun. Ketentuan ini selaras dengan prinsip *business judgment rule*, yang memberikan direksi kebebasan untuk menentukan arah dan kebijakan perseroan tanpa perlu meminta izin eksternal. Prinsip ini juga berfungsi sebagai bentuk perlindungan bagi direksi, yang menjamin bahwa mereka tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban secara hukum selama keputusan yang diambil dilakukan dengan itikad baik dan dengan keyakinan bahwa keputusan tersebut adalah keputusan bisnis yang rasional dan wajar. Dengan demikian, direksi dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya tanpa khawatir akan risiko hukum, asalkan keputusan yang diambil merupakan hasil dari pertimbangan yang cermat dan sesuai dengan kepentingan terbaik Perseroan.[69]

[68] Pasal 99 ayat 2 Undang-Undang nomor 40 tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
[69] Azizah, 2016, Hukum Perseroan Terbatas, Malang: Setara Press, hal. 122.

2.4.4 Kewajiban Direksi

Kewajiban Direksi diatur dalam Pasal 100 sampai dengan Pasal 102 UU Perseroan Terbatas. Berdasar ketentuan pasal-pasal tersebut, Direksi mempunyai kewajiban untuk:[70]

1) Membuat daftar pemegang saham, daftar khusus, risalah RUPS, dan risalah rapat direksi;
2) Membuat laporan tahunan dan dokumen keuangan perseroan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang tentang Dokumen Perusahaan; dan
3) Memelihara seluruh daftar, risalah dan dokumen keuangan perseroan.

Selain itu berdasarkan ketentuan Pasal 101 Undang-Undang Perseroan Terbatas, seorang anggota direksi juga wajib melaporkan kepada perseroan mengenai saham yang dimiliki anggota direksi yang bersangkutan dan/atau keluarganya dalam perseroan dan perseroan lain.[71] Timbulnya kerugian bagi perseroan dikarenakan anggota direksi yang tidak melaporkan saham yang dimilikinya dan/atau keluarganya di perseroan lain menyebabkan anggota direksi yang bersangkutan bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian tersebut.

Lebih lanjut, direksi juga berkewajiban meminta persetujuan RUPS untuk mengalihkan kekayaan perseroan; atau menjadikan jaminan utang kekayaan perseroan yang merupakan lebih dari 50% (lima puluh persen) jumlah kekayaan bersih Perseroan dalam 1 (satu) transaksi atau lebih, baik yang berkaitan satu sama lain maupun tidak.[72] Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 102 Undang-Undang Perseroan Terbatas.

---

[70] Pasal 100-102 Undang-Undang nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
[71] *Ibid.*
[72] *Ibid.*

2.4.5 Hubungan Hukum Antara Direksi denga Perseroan

Hubungan hukum yang terjadi antara Perseroan sebagai badan hukum dengan Direksi didasarkan kepada:[73]

1) Perjanjian Kerja

   Hubungan hukum dengan perjanjian kerja mengakibatkan direksi menjadi bawahan dari badan hukum perseroan. Hal ini kemudian menimbulkan interaksi atasan dan bawahan di antara keduanya. Ketentuan-ketentuan tentang perjanjian kerja lainnya berlaku pula bagi direksi, kecuali ketentuan tersebutdikesampingkan oleh Undang-Undang Perseroan Terbatas dan anggaran dasar.

2) Perjanjian Pemberian Kuasa

   Direksi juga dapat terikat hubungan hukum pemberian kuasa dengan Perseroan. Hal ini berarti bahwa Direksi merupakan organ yang diberi kuasa untuk melakukan perbuatan hukum untuk dan atas nama badan hukum Perseroan.[74] Jikalau didasarkan padaketentuan dalam Pasal 1807 ayat (1) BW, pemberi kuasa harus memenuhi perikatan yang dibuat pemegang kuasa, selama perikatan tersebut menurut kekuasaan yang diberikan pemberi kuasa.

2.5 Tinjauan Tentang Perbuatan Melawan Hukum

2.5.1 Pengertian Perbuatan Melawan Hukum

Perbuatan melanggar hukum merupakan salah satu bentuk perikatan yang muncul berdasarkan ketentuan undang-undang sebagai konsekuensi dari tindakan manusia yang melanggar hukum. Secara umum, pengaturan mengenai perbuatan melanggar hukum diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (BW) pada Pasal 1365 dan Pasal 1366.

---

[73] Man S Sastrawidjaja dan Rai Mantili, *Perseroan Terbatas Menurut Tiga Undang- Undang (Jilid 2),* (Bandung, Keni Media, 2012), hal 54.

[74] *Ibid*, hlm. 55.

Ketentuan mengenai perbuatan melanggar hukum dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:[75]

Pasal 1365 BW menetapkan bahwa setiap tindakan yang melanggar hukum dan menyebabkan kerugian bagi pihak lain mengharuskan individu yang melakukan perbuatan tersebut, yang dianggap bersalah atas timbulnya kerugian itu, untuk mengganti kerugian yang dialami oleh pihak yang dirugikan. Dengan kata lain, Pasal 1365 BW mengatur bahwa apabila seseorang melakukan perbuatan yang melanggar hukum dan mengakibatkan kerugian bagi orang lain, maka orang tersebut wajib menanggung dan membayar ganti rugi atas kerugian yang ditimbulkan akibat perbuatannya.

Pasal 1366 BW kemudian turut mengatur bahwa:[76]

Setiap orang bertanggung jawab tidak saja untuk kerugian yang disebabkan karena perbuatannya, tetapi juga untuk yang disebabkan karena kelalaian atau kurang hati-hatinya.

2.5.2 Unsur-unsur Perbuatan Melawan Hukum

Berdasarkan ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 BW dan Pasal 1366 BW di atas, Gunawan Widjaja dan Kartini Muljadi merumuskan bahwa yang dimaksud dengan perbuatan melanggar hukum adalah suatu perbuatan yang memiliki unsur-unsur sebagai berikut:[77]

1. Adanya suatu perbuatan atau tidak adanya perbuatan;
2. Perbuatan tersebut melanggar hukum atau dengan tidak melakuan perbuatan tersebut bertentangan dengan kewajibannya;
3. Perbuatan tersebut mengakibatkan kerugian pada pihak lain;
4. Ada kesalahan atau kelalaian dalam perbuatan atau tindakan hukum

[75] Pasal 1365 Burgerlijk Wetboek.
[76] Pasal 1366 Burgerlijk Wetboek.
[77] Gunawan Widjaja dan Kartini Muljadi, *Perikatan yang Lahir Dari Undang- Undang, (*Jakarta, Penerbit Universitas Trisakti, 2017), hal. 97.

yang dilakukan tersebut;

5. Adanya hubungan yang jelas antara kesalahan yang dilakukan atau kelalaian yang terjadi dengan kerugian yang diderita.

2.6 Tinjauan Tentang Upah

2.6.1 Pengertian Upah

Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Penghasilan yang layak adalah penerimaan atau pendapatan pekerja dari hasil pekerjaannya yang mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan keluarganya secara wajar meliputi makanan/minuman, sandang, perumahan, pendidikan serta kesehatan dan jaminan hari tua.[78]

Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa upah merupakan hak pekerja/buruh yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang di tetapkan dari dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundangan- undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.[79] Kamus Besar Bahasa Indonesia mendeskripsikan bahwa upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan mengerjakan sesuatu.

Selain pengertian mengenai upah pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, juga diatur dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 tentang Perlindungan Upah. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan

---

[78] Megarani Arsyi Andini, *Prinsip Pengawasan Hubungan Kerja Di Bidang Pengupahan Dalam Rangka Perlindungan Pekerja/Buruh* , (volume 15, no. 2, Jurnal Hukum, Universitas jember, 2017), hal 75.

[79] Pasal 1 angka 30 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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.[80]

2.6.2 Asas-asas Pengupahan

Beberapa asas pengupahan yang telah diatur dalam perundang-undangan ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :[81]

1) Pembayaran upah merupakan hak pekerja yang timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus, karena habis masa kontrak, karena pengunduran diri dari pekerja dan bisa karena putusan pengadilan.
2) Dalam pembayaran upah pekerja sebaiknya pengusaha dilarang melakukan diskriminasi upah bagi pekerja untuk buruh laki-laki dan perempuan guna jenis pekerjaan yang sama dan wajib pengusaha memperlakukan hal yang sama.
3) Upah tidak dibayar apabila pekerja atau buruh tidak melakukan pekerjaan atau asas *no work to pay* (Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
4) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (Pasal 90 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
5) Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan

[80] Abdul Khakim, *Aspek hukum Pengupahan*, (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, 2006), hal 12
[81] Suhartini Endeh, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah, (*Depok : PT Raja Grafindo, 2020), hal 45.

tunjangan tetap (Pasal 94 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

6) Pengusaha karena kesenjangannya atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai persentase tertentu dari upah pekerja atau buruh (Pasal 95 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
7) Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka upah dan hak-hak lainnya dari pekerja atau buruh merupakan utang yang harus didahulukan pembayaran (Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
8) Tuntutan pembayaran upah pekerja atau buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi daluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

2.6.3 Kebijakan dan Aturan Pengupahan

Pemerintah telah mengatur kebijakan pengupahan untuk melindungi pekerja melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan (PP No. 36 Tahun 2021). Peraturan ini menetapkan bahwa kebijakan pengupahan bertujuan untuk memastikan bahwa penghasilan pekerja mencukupi kebutuhan hidup yang layak. Kebijakan pengupahan tersebut mencakup hal-hal berikut:[82]

1) Upah Minimun

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum (Permenakertrans No. 7 Tahun 2013), upah minimum adalah upah

[82] PP Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan.

bulanan terendah yang terdiri atas upah pokok, termasuk tunjangan tetap yang ditetapkan oleh gubernur sebagai jaringan pengaman. Upah minimum merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah kepada karyawan, yang dapat digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada karyawan di lingkungan usahanya.

2) Upah Kerja Lembur

Selain untuk sektor usaha atau pekerjaan tertentu yang diatur tersendiri dalam keputusan menteri, setiap perusahaan wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Sementara itu, jika upah terdiri atas upah pokok, tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap, dengan ketentuan upah pokok tambah tunjangan tetap lebih kecil dari 75% keseluruhan upah, dasar perhitungan upah lembur adalah 75% dari keseluruhan upah.

3) Upah Tidak Masuk Kerja Karena Berhalangan

Di atur dalam Pasal 93 ayat (2),(3), dan (4) Undang Undang No.13Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2.6.4 Komponen Upah

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1999 tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah disebutkan sebagai berikut :[83]

1) Termasuk komponen upah adalah :
   a) Upah pokok: merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada buruh menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkanberdasarkan perjanjian kerja.
   b) Tunjangan tetap: suatu pembayaran yang teratur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk buruh dan

[83] Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1999.

keluargany yang dibayarkan bersamaan dengan upah pokok seperti tunjangan anak, tunjangan kesehatan, tunjangan perumahan, tunjangan jabatan, tunjangan kemahalan, tunjangan lauk-pauk.

c) Tunjangan tidak tetap: suatu pembayaran secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan buruh dan keluarganya serta dibayarkan upah pokok

2) Tidak termasuk komponen upah adalah :

a) Fasilitas: Kenikmatan dalam bentuk nyata karena hal-hal yang bersifatkhusus atau karena meningkatkan kesejahteraan buruh.

b) Bonus: Pembayaran yang diterima buruh dari hasil keuntungan perusahaan atau karena buruh berprestasi melebihi target produksi.

c) Tunjangan hari raya dan pembagian keuntungan lainnya.

2.7 Tinjauan Tentang Perusahaan

2.7.1 Pengertian Perusahaan

Berdasarkan Pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan. Perusahaan adalah setiap bentuk hukum yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. [84]

Sedangkan menurut, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan menyebutkan bahwa Perusahaan adalah bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselengarakan oleh perseorangan maupun badan usaha, maupun berbadan hukum ataupun bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.[85]

[84] Pasal 1 Huruf b Undang-undang nomor 3 tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan.
[85] Pasal 1 Undang-undanng nomor 8 tahun 1997 Tentang Dokumen Perusahaan.

Adapun menurut Molengraff, menyatakan bahwa perusahaan adalah seluruh perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperniagakan, menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.[86]

Selanjutnya Polak memandang perusahaan dari sudut komersial, artinya baru dapat dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Di sini Polak menambahkan unsur "pembukuan" pada unsur-unsur lain, seperti yang telah dikemukakan oleh Molengraff. Polak mengakui ada unsur-unsur lain, itu terbukti dari penjelasannya bahwa apakah suatu perusahaan di jalankan menurut cara yang lazim atau tidak, dapat diketahui dari keteraturan menjalankan perusahaan itu dan bukan dijalankan secara gelap.[87]

Selain itu dalam *memorie van toelichting* rencana undang-undang *wetboek van koophandel* turut pula menerangkan bahwa perusahaan merupakan keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terang- terangan, terus menerus atau tidak terputus-putus, dan juga dalam suatu kedudukan tertentu serta untuk mencari laba.

2.7.2 Unsur-unsur Perusahaan

Berdasarkan definisi Perusahaan yang telah dikemukakan oleh para ahli dan pembentukan undang-undang, maka dapat dikualifikasikan unsur-unsur dari hukum Perusahaan :[88]

1. Badan Usaha

   Badan usaha merupakan entitas yang menjalankan kegiatan dalam bidang perekonomian. Badan usaha memiliki bentuk tertentu,

[86] Rokan dan Hasanah, *"Hukum Perusahaan dan Konsep Hukum Positif dan Islam",* 202, hal 58.
[87] Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia* ,(Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2021), hal. 19.
[88] *Ibid*, hal 24.

seperti perusahaan dagang, firma, persekutuan komanditer, Perseroan terbatas, dan lain-lain.

2. Kegiatan dalam Bidang Perekonomian

   Kegiatan dalam bidang perekonomian ini meliputi kegiatan di bidang perindustrian, perdagangan serta kegiatan di bidang perjasaan.

3. Terus-menerus

   Menjalankan kegiatan secara terus-menerus memiliki artian bahwa kegiatan tersebut merupakan suatu mata pencaharian, bukan kegiatan yang bersifat insidental, dan bukan pula pekerjaan sambilan.

4. Bersifat Tetap

   Bersifat tetap artinya kegiatan yang dijalankan tidak berubah dan/atau berganti dalam jangka waktu yang singkat. Jangka waktu tersebut diatur dalam akta pendirian perusahaan atau surat izin usaha.

5. Terang-terangan

   Terang-terangan memiliki artian bahwa kegiatan yang dijalankan perusahaan diketahui oleh khalayak umum. Bentuk terang-terangan ini dapat terlihat melalui ketentuan yang mengatur terkait akta pendirian perusahaan, nama atau merek perusahaan, surat izin usaha, surat izin tempat usaha, dan akta pendaftaran perusahaan.

6. Keuntungan dan/atau Laba

   Keuntungan dan/atau laba merupakan istilah ekonomi yang digunakan untuk menunjukkan nilai lebih (hasil) yang diperoleh dari serangkaian proses sirkulasi modal. Kegiatan yang dijalankan perusahaan tentu memakai sejumlah modal maka dengan modal yang dipakai tersebut, perusahaan berharap akan menerima keuntungan dan/atau laba.

7. Pembukuan

   Pembukuan adalah catatan tentang hak dan kewajiban yang berkaitan dengan kegiatan usaha yang dijalankan perusahaan. Catatan

tersebut terdiri atas neraca tahunan, perhitungan laba rugi tahunan, rekening, jurnal transaksi harian, atau setiap tulisan yang berisi keterangan mengenai kewajiban dan hak serta hal-hal lain yang berkaitan dengan kegiatan usaha suatu perusahaan.

2.7.3 Bentuk-bentuk Perusahaan

Bentuk usaha adalah organisasi usaha dan badan usaha yang menjadi wadah penggerak setiap jenis kegiatan usaha, yang disebut bentuk hukum perusahaan. Dalam bahasa Inggris disebut *company* atau *enterprise* atau *corporation*. Terdapat beberapa sifat dari hukum perusahaan yaitu, perseorangan, persekutuan dan badan hukum. Bentuk badan hukum perusahaan persekutuan dan badan hukum sudah diatur dengan undang-undang, firma (Fa) dan persekutuan komanditer (CV) diatur dalam KUHD, Perseroan Terbatas (PT) diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Koperasi perusahaan umum (Perum) dan perusahaan perseroan (Persero) diatur dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1969.[89]

Adapun bentuk-bentuk perusahaan dalam perspektif hukum perusahaan Indonesia terbagi menjadi 2 (dua), yakni:[90]

1) Perusahaan Perseorangan

   Perusahaan perseorangan dimaknai sebagai perusahaan yang pendirian dan kepemilikannya dimiliki oleh orang-perseorangan. Perusahaan perseorangan ini memiliki karakteristik misalnya, modal dimiliki oleh satu orang saja, didirikan atas kehendak seorang pengusaha, perusahaan dikelola satu orang saja serta risiko dan untung rugi menjadi tanggungan pengusaha sendiri.

[89] Ibid, hal 7-8.
[90] Atmadjaja , dan Djoko Imbawani, *Hukum Dagang Indonesia: Sejarah, Pengertian, Dan Prinsip-Prinsip Hukum Dagang,* (Malang: Setara Press, 2011), hal 54.

2) Perusahaan Persekutuan

Perusahaan persekutuan terbagi ke dalam dua bentuk, yakni perusahaan persekutuan yang berbadan hukum serta perusahaan persekutuan yang tidak berbadan hukum. Penjabarannya sebagai berikut:[91]

a) Persekutuan Berbadan Hukum

Yang termasuk kedalam Persekutuan yang berbadan hukum yaitu perseroan terbatas, koperasi dan yayasan. Untuk perseroan terbatas akan dibahas di poin yang terpisah.

Koperasi adalah perkumpulan yang didirikan dan dijalankan oleh beberapa orang dengan kepentingan yang sama. Koperasi didirikan karena adanya kebutuhan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup bagi para anggotanya. Para anggota menjalankan koperasi sesuai dengan asasnya, yaitu secara kekeluargaan.

Pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian menyatakan bahwa koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi.[92]

Sedangkan, yayasan merupakan sebuah badan hukum yang sifatnya sosial, bisa juga disebut nirlaba, yang mana pendiriannya sesuai dengan peraturan perundangan yang sudah ditetapkan. Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan, dijelaskan bahwa yayasan adalah badan hukum

[91] *Ibid.*
[92] Freddy. Hidayat, *"Hukum Perusahaan"*,(Jember, 2020) , hal. 22.

yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota.[93]

b) Persekutuan Tidak Berbadan Hukum

Perusahaan persekutuan yang tidak berbadan hukum diantaranya persekutuan perdata, persekutuan firma, dan persekutuan komanditer.

Persekutuan perdata adalah bentuk perjanjian kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu yang sah menurut hukum. Biasanya, bentuk persekutuan ini diterapkan dalam konteks bisnis atau usaha, di mana para pihak yang terlibat (disebut sebagai sekutu) sepakat untuk bekerja sama dan berbagi keuntungan serta risiko sesuai dengan kesepakatan yang dibuat.

Dalam *Burgerlijk Wetboek* pengertian perseroan perdata adalah suatu persetujuan antara dua orang atau lebih, yang berjanji untuk memasukkan sesuatu ke dalam perseroan itu dengan maksud supaya keuntungan yang diperoleh dari perseroan itu dibagi diantara mereka.[94]

Persekutuan firma adalah suatu kerjasama bisnis yang di dalamnya melibatkan dua orang atau lebih yang bekerja bersama dalam suatu usaha demi mendapatkan keuntungan. Para pihak yang terlibat dalam persekutuan firma disebut sebagai sekutu firma. Setiap sekutu memiliki tanggung jawab pribadi yang tidak terbatas terhadap utang dan kewajiban firma tersebut.[95]

Dalam KUHD sendiri dijelaskan bahwa perseroan firma ialah tiap-tiap perserikatan yang didirikan untuk menjalankan

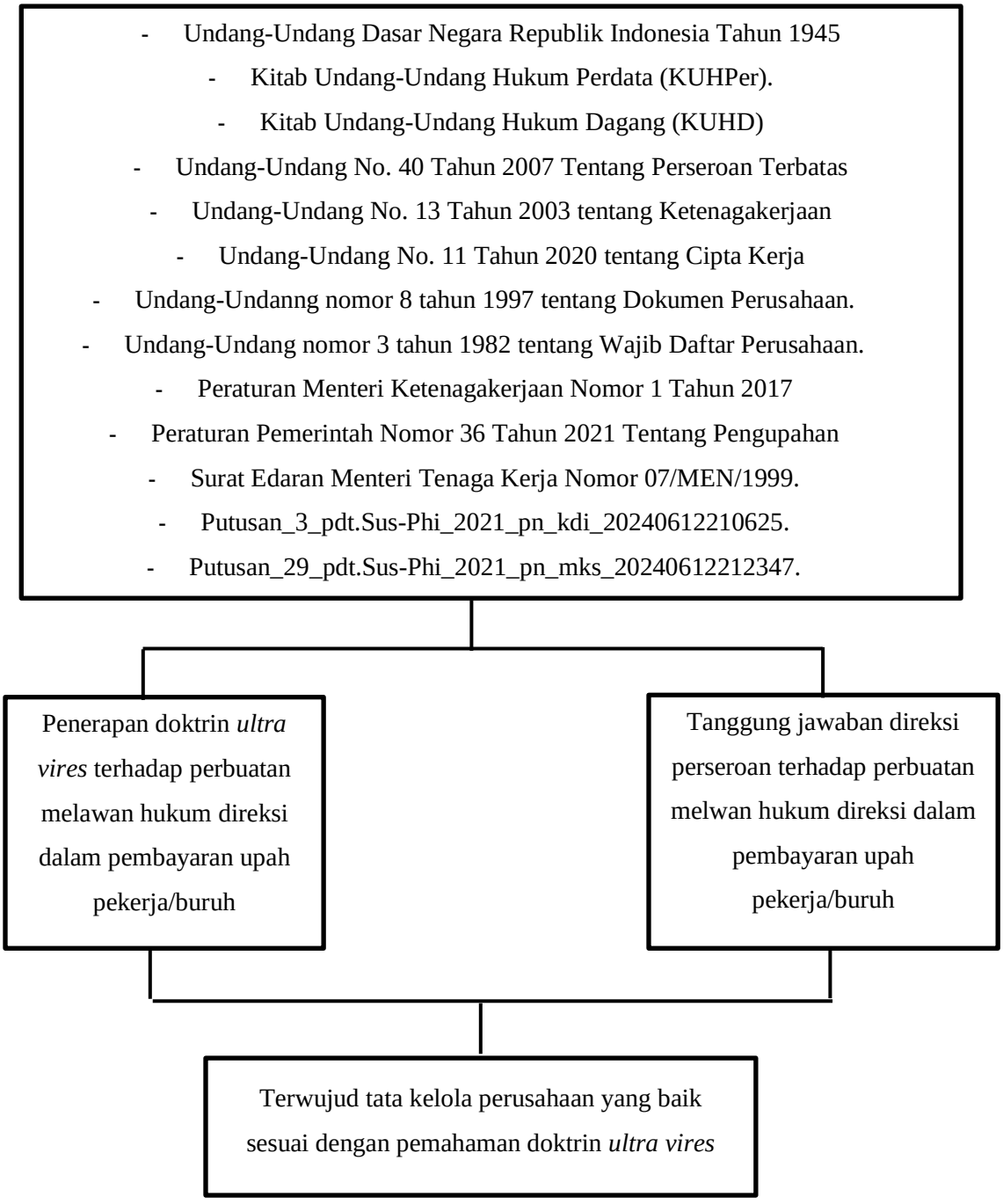
[93] Ibid, hal. 37.
[94] 1618 Burgerlijk Wetboek.
[95] Freddy. Hidayat, *Op. Cit.*, hal. 35

sesuatu perusahaan dibawah satu nama bersama.[96]

Sedangkan yang dimaksud dengan persekutuan komamnditer dikenal sebagai jenis persekutuan atau kerjasama bisnis yang di dalamnya terdapat dua jenis sekutu dengan peran dan tanggung jawab yang berbeda yaitu sekutu komplementer dan sekutu komanditer. Dalam hal ini, sekutu komplementer bertanggung jawab secara penuh terhadap utang dan kewajiban persekutuan, sementara sekutu komanditer hanya bertanggung jawab terbatas pada jumlah modal yang mereka investasikan.[97]

[96] Pasal 16 Wetboek van Koophandel.
[97] Freddy. Hidayat, *Op. Cit.*, hal. 36

2.8 Kerangka Pikir



BAB III
METODE PENELITIAN

1.1 Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian yang akan penulis gunakan skripsi ini adalah pendekatan normatif, yakni : pendekatan perundang-undangan *(statute approach)*, pendekatan konseptual *(conceptual approach)* dan pendekatan kasus *(case approach).* Pendekatan perundang-undangan *(statute approach)* akan dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berkaitan dengan tugas dan wewenang serta tanggung jawab suatu direksi sebagai organ perseroan dan bagaimana regulasi yang terkait dengan pembagian upah antara pekerja/buruh dengan perseroan.

Untuk pendekatan konseptual *(conceptual approach)* dilakukan dengan menelaah doktrin-doktrin hukum untuk mendapatkan gambaran tentang penerapan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan direksi suatu perseroan serta gambaran tentang perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan pembagian upah yang tidak sesuai yang berupa tindakan *ultra vires* direksi perseroan. Sedangkan untuk pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan dengan menelaah putusan nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi dan putusan nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mks. Hal ini bertujuan untuk mengetahui *ratio decidendi* dari putusan hakim guna memetakan peranan dan tanggung jawab direksi dalam perbuatan melawan hukum direksi atas pembagian upah pekerja/buruh serta kerugian perseroan yang timbul dari pembagian upah pekerja/buruh tersebut.

1.2 Objek Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk memahami penerapan doktrin *ultra vires* pada direksi yang menjalankan fungsi pengurusan perseroan yang dimana ia selaku direksi yang bertanggung jawab lalai dalam tugasnya dalam hal pembagian upah yang dikaitkan pada Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Undang-Undang No. 13 Tahun

2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (dalam hal upah). Karena dalam praktiknya, marak terjadi direksi perseroan yang notabene memiliki tugas dan wewenang untuk menjalankan pengurusan perseroan justru terjerat permasalahan hukum akibat dari keputusan atau kebijakan yang dibuatnya yang tak jarang berupa lalai dari aturan perseroan itu sendiri.

1.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang saya akan gunakan adalah studi pustaka atau *Library Research* dan data yang akan digunakan yaitu data sekunder yang sesuai dengan permasalahan dengan cara identifikasi.

1.4 Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan oleh penulis untuk keperluan penelitian ini yaitu:

1.4.1 Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif dalam artian mempunyai otoritas.[98] Bahan hukum primer meliputi norma atau kaidah dasar misalnya dalam pembukaan UUD Negara Republik Indonesia 1945, peraturan dasar seperti dalam UUD Negara Republik Indonesia 1945 dan ketetapan-ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat, serta peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak terkodifikasikan, yurisprudensi, traktat, dan bahan hukum dari zaman kolonial yang masih berlaku hingga saat ini.[99]

Bahan hukum primer yang penulis gunakan di dalam penelitian ini, antara lain:

1. *Burgerlijke Wetboek* alih bahasa oleh R. Subekti dan R. Tjirosudiro menjadi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003

[98] Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 181.
[99] Soerjono Soekanto, 2015, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 52.

tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

3. 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);
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan;
6. Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi;
7. Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mks.

1.4.2 Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi atau tidak memiliki otoritas. Meliputi buku-buku teks hukum, kamus hukum, jurnal-jurnal hukum.[100] Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini meliputi buku-buku teks terkait hukum perusahaan, buku-buku teks terkait pengupahan serta buku-buku teks terkait perlindungan hukum bagi pekerja/buruh. Jurnal-jurnal hukum juga turut akan digunakan oleh penulis sebagai penunjang yang akan memberikan penjelasan tambahan atas bahan hukum primer yang telah penulis jabarkan di atas.

1.4.3 Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang mendukung bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dengan

[100] Peter Mahmud Marzuki, *Op.cit*, hlm. 181.

memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya. Yang diperoleh dari kamus hukum, kamus besar Bahasa Indonesia dan internet.

1.5 Teknik Analisis Data

Pada penelitian hukum ini, bahan-bahan hukum yang telah diperoleh, baik berupa bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, akan dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif, yaitu dengan cara menganalisis peristiwa hukum dan bahan-bahan hukum kemudian dirangkai secara sistematis untuk selanjutnya akan digunakan untuk memberikan preskripsi atas penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yakni penerapan doktrin *ultra vires* terhadap perbuatan melawan hukum direksi suatu perseroan atas pembagian upah pekerja/buruh serta tanggung jawab direksi atas perbuatan melanggar hukum tersebut.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Penerapan Doktrin *Ultra Vires* Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Direksi dalam Pembayaran Upah Pekerja/Buruh

Penerapan doktrin *ultra vires* dalam konteks hukum perusahaan memiliki relevansi yang signifikan, terutama terkait dengan perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh direksi dalam pembayaran upah pekerja/buruh. Untuk memahami hal ini, penulis akan terlebih dahulu menggambarkan bagaimana bentuk-bentuk doktrin *ultra vires* terhadap tindakan direksi yang akan menjadi rumusan indikator diterapkannya doktrin *ultra vires* terhadap suatu tindakan direksi dalam mengurus Perseroan tertentu. Hal ini dikarenakan tidak adanya pengaturan yang secara spesifik membahas tentang doktrin *ultra vires* dalam hukum perusahaan Indonesia sehingga tidak ditemukannya indikator penerapan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan seorang direksi.

Tidak adanya aturan yang spesifik terkait doktrin *ultra vires* menyebabkan adanya berbagai pendapat dikalangan pakar/ahli hukum terkait bagaimana tindakan direksi Perseroan dapat dikualifikasikan sebagai suatu tindakan yang *ultra vires*. Meskipun tidak adanya kesepemahaman tersebut, benang merah dari doktrin *ultra vires* dapat dikaji melalui berbagai pendapat ahli hukum terkait dengan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan organ Perseroan.

Menurut Munir Fuady suatu tindakan dapat terkualifikasi sebagai tindakan yang *ultra vires* jika tindakan Perseroan tersebut melebihi kekuasaan yang diberikan oleh anggaran dasar ataupun kekuasaan yang diberikan oleh Peraturan Perundang-undangan.[101]

Di sisi lain Stephen W Mayson, Derek French dan Christopher Ryan berpendapat bahwa suatu tindakan dapat dikualifikasikan sebagai tindakan

[101] Munir Fudy, *Op.Cit*, hal. 102.

yang *ultra vires* apabila tindakan tersebut merupakan tindakan yang ilegal.[102] Tindakan ilegal yang dimaksud merupakan kegiatan Perusahaan yang bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan secara umum dan yang terkhusus terhadap Peraturan Perundang-undangan yang mengatur tentang Perusahaan, dalam hal ini adalah Undang-undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Berdasarkan kajian dari berbagai pendapat ahli hukum tersebut yang terkait dengan doktrin *ultra vires*, dapat ditarik suatu persepsi bahwa doktrin *ultra vires* merupakan doktrin yang mengatur tentang bagaimana terlampauinya kewenangan organ Perseroan yang diberikan kepadanya. Tindakan organ Perseroan yang melampaui kewenangan tersebut, maka Perseroan dianggap tidak memiliki otoritas/tanggung jawab terhadap tindakan tersebut.[103] Maka dari itu, secara spesifik yang dianggap bertanggung jawab atas tindakan yang melampaui kewenangan sebagaimana dimaksud adalah organ Perseroan yang mewakili Perseroan dalam melakukan tindakan tersebut.

Dari persepsi di atas, diketahui bahwa suatu tindakan direksi dapat dikualifikasikan sebagai tindakan yang *ultra vires* apabila tindakan tersebut melampaui dari kewenangannya. Dalam Undang-undang Perseroan Terbatas, tepatnya dalam Pasal 1 Angka 5 diatur bahwa direksi 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. Sehingga kewenangan direksi menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas terbagi menjadi dua kategori utama, yakni :[104]

---

[102] Zainal Asikin dan Wira Pria Suhartana, *Op.Cit*, hal. 231.

[103] Stephen J Leacock, "Rise and Fall of the Ultra Vires Doctrine in United States, United Kingdom, and Commonwealth Carribean Corporate Common Law: A Triumph of Experience Over Logic", DePaul Business and Commercial Law Journal, DePaul University Libraries, Vol. 5, Issue Fall 2006, hal. 70.

[104] Akbar Hidayatullah Vidi Hartono; Muhammad Didin. Tanggungjawab Perseroan atas Tindakan Direksi yang Melebihi Kewenangannya (Analisa Terhadap Doktrin Ultra Vires). *Deposisi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, Universitas Trunojoyo Madura, 2023, 1.3: 119-129. Hal.126.

a) Kewenangan Materia, yaitu mencakup tanggung jawab direksi untuk mengelola dan mengatur operasional perseroan, termasuk membuat keputusan strategis, mengadakan perjanjian, dan menjalankan kegiatan usaha sesuai dengan anggaran dasar dan tujuan perseroan. Singkatnya, kewenangan direksi untuk menjalankan pengurusan Perseroan selayaknya sebagai seorang pemimpin.
b) Kewenangan Representasi yaitu, direksi memiliki hak untuk mewakili perseroan dalam tindakan hukum, baik di dalam maupun di luar pengadilan, serta bertindak atas nama perseroan dalam setiap perjanjian atau kontrak. singkatnya, kewenangan direksi untuk menjadi representasi dari Perseroan baik di luar pengadilan maupun di dalam pengadilan.

Lebih lanjut, ketentuan Pasal 97 Ayat (1) UU Perseroan Terbatas mengatur bahwa direksi bertanggung jawab atas pengurusan Perseroan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 Ayat (1). Pasal 92 Ayat (1) UU Perseroan Terbatas sendiri mengatur bahwa direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan. Penjelasan Pasal 92 Ayat (1) kemudian turut memberi penjelasan bahwa ketentuan Pasal 92 Ayat (1) menugaskan direksi untuk mengurus Perseroan yang, antara lain meliputi pengurusan sehari-hari dari Perseroan. Terkait penjelasan Pasal 92 Ayat (1) tersebut, Yahya Harahap memaknai pengurusan sehari-hari sebagai pelaksanaan pengurusan Perseroan oleh direksi yang meliputi tindakan direksi dalam mengelola dan memimpin Perseroan untuk mencapai apa yang menjadi maksud dan tujuan Perseroan tersebut didirikan.[105]

Berdasarkan penjelasan tersebut, jelas bahwa adanya kewenangan yang teramat besar bagi seorang direksi. Seorang direksi dibebani kewenangan untuk menjalankan pengurusan Perseroan yang meliputi kewenangan untuk mengelola dan memimpin Perseroan sehari-hari dalam rangka mencapai maksud dan tujuan dari suatu Perseroan.

[105] Yahya Harahap, *Op.cit*, hal. 346.

Adanya kewenangan yang sangat besar bagi seorang direksi dalam suatu Perseroan, tentu disertai dengan adanya peluang yang sama besarnya untuk terjadinya kesewenang-wenangan yang dapat terjadi saat seorang direksi menjalankan pengurusan Perseroan. Oleh karena itu, bersamaan dengan kewenangan yang dimiliki seorang direksi haruslah juga dilekatkan suatu pembatasan kewenangan bagi seorang direksi untuk menekan kemungkinan terjadinya kesewenang-wenangan dalam menjalankan pengurusan Perseroan.

Dari penjelasan di atas Undang-undang Perseroan Terbatas dianggap sebagai dasar hukum atau payung hukum dari suatu Perseroan yang bertujuan untuk memberikan pembatasan kewenangan bagi direksi. Pembatasan kewenangan dari seorang direksi ini dapat ditemukan melalui ketentuan yang termuat dalam ketentuan Pasal 92 Ayat (1) UU Perseroan Terbatas yang menyatakan, Seorang direksi bertanggung jawab atas pengurusan kepentingan perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.[106] Ketentuan ini menegaskan bahwa setiap direksi memiliki tanggung jawab untuk menjalankan pengelolaan perusahaan dengan itikad baik dan berorientasi pada kepentingan serta tujuan perseroan yang telah ditetapkan. Pembatasan tersebut terletak pada keharusan bagi seorang direksi untuk menjalankan pengurusan sehari-hari Perseroan sesuai dengan kepentingan Perseroan dan juga sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan. Sehingga dapat dipahami bahwa seorang direksi menjalankan pengurusan Perseroan dengan cara melakukan pembimbingan dan pembinaan segala bentuk kegiatan atau aktivitas Perseroan dengan dibatasi oleh dua hal. Pertama, yaitu kepentingan perseroan. Kedua, yaitu maksud dan tujuan Perseroan.

Pembatasan kewenangan direksi yang pertama, diwujukan melalui kepentingan Perseroan. Maksudnya adalah pengurusan Perseroan yang dilakukan oleh seorang direksi adalah tidak lain dan tidak bukan untuk kepentingan Perseroan, yang menurut Yahya Harahap sebagai pengurusan oleh direksi yang hanya untuk kepentingan Perseroan dan bukan untuk

[106] Pasal 92 ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

kepentingan pribadi. Pengurusan berdasarkan kepentingan Perseroan harus pula dilakukan dengan tidak mengandung benturan kepentingan *(conflict of interest)*. Tidak mempergunakan kekayaan Perseroan atau memanfaatkan jabatan direksi untuk mencapai keuntungan ataupun kepentingan pribadi direksi. Tidak menahan atau mengambil sebagian keuntungan Perseroan untuk kepentingan pribadi.[107] Dapat dikatakan bahwa Perseroan sebagai suatu persekutuan modal tentu saja memiliki kepentingan untuk menjaga modal dan mendapat keuntungan dari pengelolaan modal dalam Perseroan. Tidak hanya berpusat pada pemegang saham saja tetapi juga bagi pemegang kepentingan Perseroan lainnya, seperti pekerja/buruh dari suatu Perseroan tersebut.

Pembatasan kedua bagi direksi dalam menjalankan pengurusan Perseroan yaitu melalui maksud dan tujuan Perseroan. Pengaturan terkait maksud dan tujuan Perseroan dapat ditemukan dalam anggaran dasar suatu Perseroan, sebagaimana diatur melalui ketentuan Pasal 15 Ayat (1) UU Perseroan Terbatas yang mengatur bahwa anggaran dasar Perseroan sekurang-kurangnya memuat:[108]

a) Nama dan tempat kedudukan Perseroan;
b) Maksud dan tujuan serta kegiatan usaha Perseroan;
c) Jangka waktu berdirinya Perseroan;
d) Besarnya jumlah modal dasar, modal ditempatkan, dan modal disetor;
e) Jumlah saham, klasifikasi saham apabila ada berikut jumlah saham untuk tiap klasifikai, hak-hak yang melekat pada setiap saham, dan nilai nominal setiap saham;
f) Nama jabatan dan jumlah anggota Direksi dan Dewan Komisaris;
g) Penetapan tempat dan tata cara penyelenggaraan RUPS;
h) Tata cara pengangkatan, penggantian, pemberhentian anggota Direksi dan Dewan Komisaris;
i) Tata cara penggunaan laba dan pembagian dividen.

[107] *Ibid*, hal. 347.
[108] Pasal 15 ayat 1 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Maksud dan tujuan Perseroan yang dimaksud adalah usaha pokok dari suatu perseroan, sedangkan kegiatan usaha Perseroan diartikan sebagai kegiatan yang dijalankan oleh Perseroan dalam rangka mencapai maksud dan tujuannya, yang dimana harus diatur secara jelas dalam anggaran dasar, dan tidak boleh bertentangan dengan anggaran dasar. Sehingga pembatasan kewenangan direksi oleh ketentuan maksud dan tujuan Perseroan memiliki artian bahwa pengurusan Perseroan oleh direksi harus sesuai dengan apa yang menjadi usaha pokok Perseroan sebagaimana dicantumkan dalam anggaran dasar.

Dari penjelasan terkait batas-batas dari kewenangan direksi dalam mengurus Perseroan sebagaimana yang dipaparkan oleh penulis di atas, tidak dapat dipisahkan pula suatu kewajiban bagi direksi untuk mengurus Perseroan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. Sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 97 Ayat (2) UU Perseroan Terbatas yang memaparkan bahwa pengurusan Perseroan wajib dilaksanakan oleh direksi dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab.[109] Ketentuan ini bermaksud sebagai pedoman berperilaku dari seorang direksi dalam menjalankan kewenangannya. Oleh karena itu, pengurusan Perseroan oleh direksi yang sesuai dengan kepentingan Perseroan serta sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan harus dijalankan oleh direksi dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab.

Itikad baik dalam ketentuan yang di jelaskan tersebut dalam UU Perseroan Terbatas sendiri tidak menjelaskan secara eksplisit tentang apa yang dimaksud dengan itikad baik bagi direksi dalam mengurus Perseroan. Namun itikad baik seorang direksi dalam mengurus kinerja Perseroan berkaitan dengan prinsip yang bernama *fiduciary duty* yang tak dapat dipisahkan dalam hubungan antara Perseroan dengan direksinya sendiri. *Fiduciary duty* diartikan sebagai suatu hubungan yang muncul manakala seseorang memberikan delegasi atau kewenangan pada orang lain berdasarkan kepercayaan untuk melakukan perbuatan hukum tertentu untuk

[109] Pasal 97 Ayat (2) Undang-undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

dan atas nama serta kepentingan pihak yang memberikan kewenangan.[110] direksi adalah seorang yang diberikan kewenangan oleh pemegang saham pada suatu Perseroan berdasarkan kepercayaan untuk mengurus Perseroan. Kepercayaan ini di simboliskan sebagai harapan dan keyakinan yang mengharuskan direksi untuk menjalankan pengurusan Perseroan dengan itikad baik.

Seorang direksi dapat dikatakan ber-itikad baik dalam peengurusan Perseroan dengan menerapkan prinsip *fiduciary duty* sebagai berikut :[111]

a) *The duty to act bona fide in the interest of the company*

Ketentuan ini mengharuskan direksi untuk menjalankan pengurusan Perseroan demi kepentingan Perseroan secara menyeluruh. Tindakan direksi juga harus dapat dipercaya akan mendatangkan keuntungan bagi Perseroan.

b) *The duty to act for a proper purpose;*

Ketentuan ini mengharuskan direksi dalam mengurus Perseroan harus selalu berdasar atas tujuan yang wajar. Hal ini dikarenakan direksi adalah satu-satunya organ Perseroan yang memiliki hak untuk menjalankan kepengurusan Perseroan sehingga segala perbuatan pengurusan Perseroan oleh direksi harus selalu memiliki tujuan yang wajar yang tidak merugikan pemegang saham dan kreditor lainnya

c) *The duty to retain their discrenatory powers*

Ketentuan ini memberikan kesempatan kepada direksi untuk bertindak seluas-luasnya tanpa melakukan pembatasan atas kewenangan yang dimilikinya sepanjang tindakan tersebut akan memberikan manfaat bagi Perseroan.

d) *The duty to avoid conflicts of interests*

Ketentuan ini mengharuskan direksi menghindari adanya benturan kepentingan selama menjalankan kepengurusan Perseroan. Hal ini dikarenakan adanya benturan kepentingan akan membuat direksi tidak

[110] Budi Santoso, 2015, Keagenan (Agency) Prinsip-Prinsip Dasar, Teori, dan Problematika Hukum Keagenan, Ghalia Indonesia, Bogor, hal. 21.
[111] Stephen Griffin, *Op.cit*, hal. 297.

mampu lagi bertindak dengan wajar dalam mengurus Perseroan.

Direksi Selain diwajibkan untuk menjalankan pengurusan Perseroan dengan itikad baik, direksi juga harus menjalankan pengurusan Perseroan dengan penuh tanggung jawab. Kata "penuh tanggung jawab" ini dijelaskan dalam Pasal 97 Ayat (2) UU Perseroan Terbatas yang menjelaskan bahwa direksi wajib melaksanakan pengurusan Perseroan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab.[112] Ketentuan ini menekankan bahwa setiap anggota direksi memiliki kewajiban untuk mengurus perusahaan dengan integritas yang seksama dan tanggung jawab. Oleh karena itu, diketahui bahwa tindakan direksi dalam mengurus Perseroan juga harus dilakukan direksi dengan cara yang seksama dan tekun, kata seksama dan tekun dalam penjelasan Pasal tersebut, berkaitan dengan salah satu elemen dari prinsip *fiducary duty* yaitu *duty of care and skill* yang mengharuskan direksi untuk bertindak secara seksama atau hati-hati juga dengan tekun berdasarkan kemampuan terbaiknya. Oleh karena itu, konotasi kata seksama dan tekun dalam penjelasan pasal sebagaimana dimaksud *a quo* dapat diartikan bahwa direksi dalam menjalankan kepengurusan Perseroan harus didasari pada suatu keahlian dan turut bertindak dengan penuh kepedulian terhadap kepentingan serta maksud dan tujuan Perseroan.

Menurut Undang-undang Perseroan Terbatas dalam Pasal 97 Ayat (3) dijelaskan tentang suatu konsekuensi apabila direksi menjalankan pengurusan Perseroan tidak sesuai dengan apa yang telah menjadi kewenangannya dalam mengurus Perseroan atau bahkan melampaui kewenangannya hingga menimbulkan kerugian bagi Perseroan.[113] Konsekuensi tersebut adalah pertanggungjawaban pribadi direksi Perseroan yang menerobos tanggung jawab terbatas seorang direksi.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa doktrin *ultra vires* merupakan doktrin yang secara substansial membahas tentang pelampauan kewenangan oleh organ Perseroan, yang mengakibatkan Perseroan tidak

[112] Pasal 97 Ayat (2) Undang-undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
[113] Pasal 97 Ayat (3) Undang-undang nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

memiliki wewenang untuk mengesahkan tindakan tersebut. Oleh karena itu, menurut hukum perusahaan Indonesia, dapat kita simpulkan bahwa tindakan direksi dalam mengelola Perseroan dapat dikategorikan sebagai tindakan yang *ultra vires* jika memenuhi indikator-indikator berikut:

1) Timbulnya kerugian bagi Perseroan atas tindakan direksi dalam mengurus Perseroan ;
2) Kerugian Perseroan timbul dari kesalahan atau kelalaian direksi itu sendiri dalam mengurus Perseroan;
3) Tindakan yang merugikan Perseroan dilakukan dengan tidak beritikad baik dan tidak penuh tanggung jawab oleh direksi.

Jadi, untuk mengkulifikasikan tindakan seorang direksi sebagai tindakan yang *ultra vires* maka perlu diperhatikan apakah tindakan direksi dalam mengurus Perseroan tersebut menimbulkan kerugian bagi Perseroan tersebut dan apakah kerugian bagi Perseroan tersebut timbul dikarenakan dari tindakan direksi yang lalai dalam menjalankan pengurusan Perseroan dengan tidak beritikad baik dan tidak penuh dengan tanggung jawab.

Jika tindakan direksi memenuhi ketiga indikator dari doktrin *ultra vires*, maka tindakan tersebut dapat dikualifikasikan sebagai tindakan yang *ultra vires*, dan semua konsekuensi yang terkait dengan tindakan *ultra vires* akan berlaku bagi direksi sejak tindakan tersebut memenuhi ketiga rumusan yang telah disebutkan.

Dari rumusan indikator tindakan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan pengurusan Perseroan oleh direksi akan penulis jadikan sebagai tolak ukur dalam mengimplementasikan apakah perbuatan melawan hukum direksi dalam pembayaran upah pekerja/buruh dapat dikualifikasikan sebagai tindakan yang *ultra vires*. Oleh karena itu, perlu dibuktikan terpenuhinya ketiga rumusan indikator terkait dengan doktrin *ultra vires* saat direksi secara melanggar hukum melakukan perbuatan melawan hukum dalam pembayaran upah pekerja/buruh dalam suatu perseroan. Adapun penerapan dari rumusan indikator doktrin *ultra vires* dengan kasus yang diangkat penulis adalah sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut :

1) Timbulnya kerugian bagi Perseroan atas tindakan direksi dalam mengurus Perseroan.

Tindakan pengurusan oleh direksi dalam suatu perseroan merupakan aspek penting dalam pengelolaan suatu perusahaan, karena mereka bertanggung jawab besar dalam mengambil keputusan strategis yang mempengaruhi jalannya operasional dan keberlanjutan suatu perusahaan. Salah satu keputusan yang krusial adalah terkait dengan pembagian upah bagi pekerja di dalam suatu Perseroan.

Namun, dalam beberapa kasus, pembagian upah yang dilakukan oleh direksi bisa menimbulkan kerugian bagi perseroan karena dilakukan dengan cara yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum atau peraturan perusahaan yang berlaku. Sehingga tindakan tersebut dianggap sebagai Perbuatan Melawan Hukum (PMH) dimata hukum itu sendiri, dan berakhir pada penuntutan di meja hijau yang menyebabkan Perseroan harus mengeluarkan biaya yang sebenarnya tidak ada jikalau direksi tersebut mengikuti ketentuan dalam pembayaran upah yang semula diatur dalam Undang-undang terkait. Biaya sebagaimana dimaksud merupakan biaya tuntutan atau biaya tambahan yang harus dikeluarkan Perseroan atas tindakan yang dilakukan oleh direksi tersebut. Rincian biaya tuntutan sebagaimana dimaksud dapat ditemukan misalnya dalam dua putusan pengadilan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap di tingkat kasasi pada tahun 2021 silam.

Pertama, pada Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi.[114] Dalam Putusan *a quo* bahwa Penggugat atas nama Samuel Sinlae Loe telah bekerja sebagai pekerja tetap pada Hotel Athaya selama ±16 tahun secara terus menerus dengan jabatan *Security*, pada tanggal 31 Maret 2020 dinyatakan Penggugat telah memasuki usia pensiun yang telah bekerja sejak tahun 2005 sampai dengan Februari 2020. Namun berdasarkan Posita nomor 6 Penggugat sejak bekerja pada tergugat, tergugat dalam hal ini adalah Hotel Athaya tidak pernah

[114] Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

mengikutsertakan penggugat pada program pensiun dan bahwa penggugat tidak bersedia untuk membayar uang pensiun pengugat maka dari sinilah akar masalah tercipta. Yang dimana berdasarkan ketentuan Pasal 167 Ayat (5) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bila pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/buruh yaitu:[115]

a) Uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2);
b) Uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3);
c) Uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).”

Dan karena berdasarkan pertimbangan Hakim bahwa dasar hukum perhitungan tersebut telah benar adanya gugatan Penggugat mempedomani aturan Perundangan yang berlaku pada saat peristiwa hukum terjadi, yakni Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta ketentuan lain yang berkaitan dengan perkara ini.

Pada bagian inilah terdapat biaya tambahan yang harus dikeluarkan. Biaya tambahan tersebut meliputi Uang Pesagon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak. Teruntuk hak pekerja/buruh atas uang pesangon, kalkulasinya disesuaikan dengan masa kerja dari pekerja/buruh itu sendiri berdasarkan pada Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan.

Dikarenakan pekerja/buruh tersebut berdasarkan alat bukti surat bertanda P-4 berupa Surat Keterangan Kerja diketahui bahwa pekerja/buruh tersebut bekerja sejak tahun 2005 sampai dengan Februari 2020 yang berarti bahwa pekerja/buruh tersebut bekerja selama 15 (lima belas) tahun dengan upah terakhir sebesar Rp. 2.768.592,00, (Dua Juta tujuh ratus enam puluh delapan ribu lima ratus sembilan puluh dua rupiah). Maka berdasar atas ketentuan Pasal 156 Ayat (2) huruf (i),

[115] Pasal 167 ayat 5 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

perhitungan uang pesangon adalah sebanyak 9 (sembilan) bulan upah. Juga karena pemutusan hubungan kerja antara pekerja/buruh sebagaimana dimaksud terjadi karena permohonan dari pekerja/buruh, maka berdasar atas ketentuan Pasal 169 Ayat (2) UU Ketenagakerjaan pekerja/buruh berhak mendapat uang pesangon 2 (dua) kali.[116] Gambaran pengkalkulasian biaya tambahan dari Perseroan adalah sebagai berikut.

Uraiannya seperti berikut :

Pesangon = Upah Pokok X 9 Bulan Upah X 2

Pesangon = Rp Rp. 2.768.592,00 X 9 X 2

Pesangon = Rp. 49.834.656,00

Selain Hak tas Pesangon, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga memuat ketentuan Hak atas Penghargaan Masa Kerja. Berdasar atas ketentuan Pasal 156 Ayat (3) huruf (e) dengan memperhatikan masa kerja dari pekerja/buruh tersebut maka Hak atas Penghargaan Masa Kerja dari pekerja/buruh tersebut sebesar 6 (enam) bulan upah. Kalkulasi Hak atas Penghargaan Masa Kerja adalah sebagai berikut.

Penghargaan Masa Kerja (PMK) = Upah Pokok X 6 Bulan Upah

PMK = Rp 2.768.592,00 X 6

PMK = Rp 16.611.552,00

Terakhir adalah Uang Penggantian Hak, berdasar atas ketentuan Pasal 156 Ayat (3) UU Ketenagakerjaan, pekerja/buruh berhak atas 15% dari jumlah Uang Pesangon dan Uang Penghargaan Masa Kerja. Sehingga penggambaran atas Uang Penggantin Hak adalah sebagai berikut.

Uang Penggantian Hak (UPH) = 15% X (Pesangon + PMK)

UPH = 15% X (Rp. 49.834.656,00 + Rp. 16.611.552,00)

UPH = 15% X Rp. 66.446.178,00 UPH = Rp. 9.966.931,00

Secara keseluruhan, biaya yang harus ditanggung oleh Perseroan yang terdiri dari pengkalkulasian Uang Pesangon, Uang Penghargaan

[116] Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Masa Kerja dan Uang Penggantian Hak adalah sebesar Rp. 76.413.139,00.- (Tujuh puluh enam juta empat ratus tiga belas ribu seratus tiga puluh sembilan rupiah).

Untuk mempertegas dalil terkait kerugian bagi Perseroan dalam Putusan ini, perlu kiranya untuk membandingkan biaya yang harus ditanggung oleh Perusahaan itu sendiri jikalau direksi sedari awal mengikut sertakan Penggugat dalam perogram pensiunan dan memberikan hak pekerja berupa uang hak pensiunan sesuai dengan ketentuan awal, sebagaimana yang di atur dalam Pasal 167 Ayat (1) yang menyatakan bahwa apabila Pengusaha telah mengikutkan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, maka pekerja/buruh tidak berhak mendapatkan Uang Pesangon sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (2), Uang Penghargaan Masa Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (3), tetapi tetap berhak atas Uang Penggantian Hak sesuai ketentuan Pasal 156 Ayat (4).[117]

Uang Penggantian Hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud meliputi :[118]

a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
b) Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya
c) Ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
d) Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas persen) dari uang pesangon dan/atau uang
e) Penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
f) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sehingga berdasarkan Putusan tersebut, jika Pengusaha sedari awal mengikutsertakan Pengugat dalam program pensiunan maka saat pengajuan pensiunan Pengugat hanya akan mendapatkan Uang Penggantian Hak sebagaimana perhitungan di atas yang diatur dalam

[117] Pasal 167 Ayat (1) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
[118] Pasal 156 Ayat (4) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 167 Ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, sebesar Rp. 9.966.931,00 (sembilan juta sembilan ratus enam puluh enam sembilan ratus tiga puluh satu rupiah).

Kedua, kerugian bagi Perseroan karena pembayaran upah pekerja/buruh juga dapat dilihat dalam putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mks,[119] yang mana biaya tambahan yang harus dikeluarkan Perseroan meliputi Hak atas Uang Pesangon, Hak atas Uang Penghargaan Masa Kerja dan Hak atas Uang Penggantian Hak. Teruntuk hak pekerja/buruh atas Uang Pesangon, kalkulasinya disesuaikan dengan masa kerja dari pekerja/buruh itu sendiri sebagaimana yang dijelaskan di kalkulasi sebelumnya. Dikarenakan pekerja/buruh tersebut bekerja sejak 14 Desember 2011 hingga 17 Oktober 2018 atau sama dengan 6 (enam) Tahun 10 (sepuluh) bulan dan besaran upah terakhir yang diterima sebesar Rp. 3.070.000,00. (tiga juta tujuh puluh ribu rupiah), yang berarti berdasarkan atas ketentuan Pasal 156 Ayat (2) huruf (g)[120], perhitungan Uang Pesangon adalah sebanyak 7 (tujuh) bulan upah. Gambaran pengkalkulasian biaya tambahan dari Perseroan adalah sebagai berikut :

Pesangon = Upah Pokok X 7 Bulan Upah X 2

Pesangon = Rp 3.073.000,00 X 7 X 2

Pesangon = Rp.43.022.000,00.

Berdasar atas ketentuan Pasal 156 Ayat (3) huruf (b) dengan memperhatikan masa kerja dari pekerja/buruh tersebut maka Hak atas Penghargaan Masa Kerja dari pekerja/buruh tersebut sebesar 3 (tiga) bulan upah. Kalkulasi Hak atas Penghargaan Masa Kerja adalah sebagai berikut.

Penghargaan Masa Kerja (PMK) = Upah Pokok X 3 Bulan Upah

PMK = Rp 3.073.000,00 X 3

PMK = Rp 9.219.000,00

[119] Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mks

[120] Pasal 156 Ayat (2) huruf (g) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Terakhir adalah Uang Penggantian Hak, yang mana dalam Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Mks penggantian hak bagi pekerja/buruh tersebut berupa penggantian perumahan, pengobatan, dan perawatan. Maka dari itu, berdasar atas ketentuan Pasal 156 Ayat (4) huruf (c) UU Ketenagakerjaan, pekerja/buruh berhak atas 15% dari jumlah uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja.[121] Sehingga penggambaran atas Uang Penggantin Hak adalah sebagai berikut.

Uang Penggantian Hak (UPH) = 15% X (Pesangon + PMK)

UPH = 15% X (Rp.43.022.000,00. + Rp 9.219.000,00)

UPH = 15% X Rp. 52.241.000,00

UPH = Rp. 7.836.150,00

Pada Perkara ini juga Perseroan dibebani dengan pembayaran Uang Pengganti Cuti yang belum diambil dan belum gugur yang berdasarkan Pasal 156 Ayat (4) huruf (c) Undang-undang Ketenagakerjaan. Sehingga penggambaran atas Uang Penggantin Cuti adalah sebagai berikut.

Uang Pengganti Cuti = Cuti yang belum diambil/jumlah hari kerja dalam sebulan x Upah pokok

UPC = 12/25 x Rp. 3.073.000,00

UPC = Rp. 1.475.040,00

Selain itu dalam perkara ini perseroan dibebani kerugian karena harus membayar upah lembur pekerja secara sekaligus berdasarkan Penetapan Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 936/1685/Disnakertrans tanggal 12 Agustus 2020 sebagaimana bukti P-6 dalam berkas putusan, telah ditetapkan Perhitungan dan Penetapan Pembayaran Upah Lembur pekerja tersebut sebesar Rp.8.520.519,00 (Delapan juta lima ratus dua puluh ribu lima rarus Sembilan belas rupiah).

Biaya yang harus ditanggung oleh Perseroan yang terdiri dari pengkalkulasian Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan

[121] Pasal 156 Ayat (4) huruf (c) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Uang Penggantian Hak adalah sebesar Rp 61.552.190,00.- (Enam puluh satu juta lima ratus lima puluh dua ribu seratus sembilan puluh rupiah). Lalu ditambah dengan upah lembur yang sekaligus dibayarkan sebesar Rp.8.520.519,00 (delapan juta lima ratus dua puluh ribu lima ratus Sembilan belas rupiah). Jadi secara keseluruhan adalah sebesar Rp. 70.072.709,00 (Tujuh Puluh Juta Tujuh Puluh Dua Ribu Tujuh Ratus Sembilan Rupiah).

Namun jika sedari awal pengusaha dalam hal ini yaitu Tergugat membayar upah lembur sesuai ketentuan yang berlaku pada Pasal 78 Undang-undang ketenagakerjaan. Pasal ini menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan wajib membayar upah lembur, hingga pekerja tersebut tidak perlu melakukan tuntutan mengenai status dan upah lembur yang diatur dalam perusahaan dan mengajukan permohonan kepegawaian pengawas ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan. Dimana hal tersebut menimbulkan biaya upah sekaligus yang harus dibayarkan oleh pengusaha ke pekerja yang bersangkutan hingga hal ini menyebabkan hubungan yang tidak harmonis antara pekerja dan direksi/pengusaha tersebut yang mengakibatkan keluarnya SP I, SP II, SP III secara sepihak dengan dalil dari direksi tersebut yang tidak terbukti dalam peradilan dan berakhir pada PHK bagi pekerja tersebut.

Jika kita cermati jika direksi melakukan pembayaran Upah dengan ketentuan yang diatur maka tidak akan terjadi PHK yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan untuk membayar Uang Pemutusan Hubungan Kerja kepada pekerja terkait.

Dari perbandingan kedua kasus ini terlihat bahwa, biaya yang harus dikeluarkan Perseroan jauh lebih sedikit ketika Perseroan sedari awal membayarkan upah sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ataupun regulasi lainnya dan perjanjian dari awal. Sebaliknya jika Perseroan menyalahi aturan dari awal maka akan timbul

bentuk pertanggung jawaban yang besar yang diberikan kepada Perseroan terkait.

Analisis biaya tambahan dengan menggunakan narasi dari kedua putusan pengadilan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut, menunjukkan bahwa Perseroan akan menderita kerugian apabila Perseroan melakukan Perbuatan Melawan Hukum terhadap pembagian upah pekerja/buruh yang menyalahi ketentuan peraturan perundang-undangan. Analisis dua kasus tersebut memaparkan dua gambaran atau latar belakang kasus yang berbeda tapi pada akhirnya dapat dilihat bahwa yang diberikan hak pertanggung jawaban adalah Perseroan sehingga dapat dikatakan bahwa perseroan menderita kerugian dikarenakan perbuatan direksi dalam perselisihan pembayaran upah bagi perkerja/buruh terkait.

Namun untuk menerapkan doktrin *ultra vires* atas tindakan direksi tersebut, perlu pula kiranya dibuktikan lebih lanjut apakah timbulnya kerugian bagi Perseroan sebagai akibat dari perselisihan pembagian upah pekerja/buruh karena kesalahan ataupun kelalaian dari direksi itu sendiri. Dalam hal ini, penting untuk mengevaluasi sejauh mana tindakan direksi yang dianggap melampaui kewenangan merugikan suatu Perseroan . Kerugian dapat muncul jika keputusan yang diambil tidak sejalan dengan maksud dan tujuan yang tertera dalam anggaran dasar atau regulasi terkait atau dapat dikatakan sebagai kesalahan/kelalaian direksi itu sendiri. Untuk membuktikan hal tersebut maka penulis akan menganalisis pada point selanjutnya untuk mengetahui keterkaitan indikator tindakan yang dapat dikualifikasikan sebagai tindakan yang *ultra vires.*

2) Kerugian Tersebut Timbul karena Kesalahan ataupun Kelalaian Direksi

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa tindakan direksi dalam pembagian upah pekerja/buruh yang tidak sesuai dari awal tanpa mematuhi ketentuan terkait ataupun perjanjian dari awal dapat menimbulkan perselisihan antara pengusaha dan pekerja yang berakhir

di meja hijau dengan putusan yang mesti di laksanakan yang menyebabkan timbulnya kerugian bagi Perseroan itu sendiri. Namun dalam mengkategorikan tindakan direksi sebagai tindakan yang *ultra vires,* terlebih dahulu harus dibuktikan pula apakah kerugian bagi Perseroan tersebut timbul sebagai akibat dari kesalahan ataupun kelalaian direksi dalam menjalankan pengurusan Perseroan.

Terkait soal sebab akibat, terdapat teori hukum yang membahas soal ini yaitu teori yang disebut *"condition sine qua non"* teori ini menamakan suatu hal adalah sebab dari suatu akibat apabila akibat tersebut tidak akan terjadi jikalau sebab itu tidak ada.[122] Yang dimana suatu perbuatan atau faktor dianggap sebagai penyebab dari suatu akibat jika akibat tersebut tidak akan terjadi tanpa adanya perbuatan atau faktor tersebut. Dalam hal ini, semua syarat yang berkontribusi terhadap timbulnya akibat dipandang setara dan tidak dibedakan antara syarat dan sebab.

Kerugian Perseroan yang telah dipaparkan di bagian sebelumnya, merupakan akibat dari pembagian upah pekerja/buruh yang tidak sesuai dari awal tanpa mematuhi ketentuan terkait, yang mana pembagian upah haruslah dilakukan dengan berdasarkan aturan ataupun regulasi yang terkait. Perubahan terkait upah maupun mekanisme pembagian upah, baik itu kenaikan , penurunan, uang lembur, atau bahkan uang pensiunan harus dibicarakan terlebih dahulu dengan pekerja atau perwakilan pekerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dalam Pasal 93 Ayat (1) Undang-undang No. 13 tahun 2003, disebutkan bahwa pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan waktu yang telah disepakati dan ketentuan yang berlaku. Selain itu, Pasal 96 UU yang sama menyebutkan bahwa setiap perubahan dalam ketentuan

[122] R Wirjono Prodjodikoro, 2018, Perbuatan Melanggar Hukum (Dipandang Dari Sudut Hukum Perdata), CV Mandar Maju, Bandung, hal. 17

upah harus didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.[123] Ketentuan tersebut mencerminkan pentingnya dialog atau perundingan dalam perubahan yang berkaitan dengan hak pekerja. Pembagian upah yang dilakukan tanpa kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau tanpa prosedur yang sesuai dapat berpotensi menimbulkan sengketa atau pelanggaran terhadap hak pekerja. Oleh karena itu, setiap perubahan upah perlu melalui pembicaraan dan persetujuan bersama antara kedua belah pihak.

Maka berdasarkan teori *condition sine qua non* yang telah dijelaskan tadi, dapat dikatakan Perseroan tidak akan menderita kerugian jikalau direksi dalam pembagian upah mengikuti aturan yang berlaku dan memberikan hak-hak pekerjanya sesuai dengan regulasi terkait. Hal ini dikarenakan yang menjadi sebab dari kerugian bagi Perseroan adalah berawal dari pembagian upah yang tidak sesuai oleh direksi yang menyebabkan perselisihan di antara mereka yang berakhir di pengadilan dengan putusan yang merugikan Perseroan karena harus membayar hak-hak pekerja yang dan tuntutan lain dari putusan pengadilan karena tindakan direksi dalam pembayarab upah yang dianggap melawan hukum dan tidak sesuai dengan ketentuan yang terkait, yang dimana apabila direksi sedari awal melakukan pembayaran upah yang sesuai dengan aturan maka pekerja dalam Perseroan terkait tidak akan merasa haknya dibatasi maka kerugian bagi Perseroan sebagaimana dimaksud tentu saja tidak akan timbul.

Sebagaimana dalam putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PNKdi, diketahui bahwa berdasarkan Posita nomor 8 direksi terkait tidak bersedia untuk membayar Uang Pensiunan Pekerja dalam hal ini sebagai Pengugat, yang mana secara jelas dinyatakan dalam alat bukti bertanda P-2 pekerja tersebut telah berusia 63 (enam puluh tiga) tahun, dengan demikian sesuai Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, usia

[123] Pasal 93 dan Pasal 96 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

pekerja tersebut telah memasuki usia pensiun dan memenuhi syarat untuk pensiun.[124]

Sehingga pekerja tersebut menuntut Hak Uang Pensiunannya, dikarenakan juga berdasarkan posita nomor 6 semasa bekerja pekerja tersebut tidak pernah diikut sertakan pada program pensiunan maka pekerja tersebut berhak atas Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja, dan Uang Penggantian Hak. Namun, direksi terkait tidak bersedia membayar hal tersebut meskipun telah dilakukan perundingan Tripartit hingga Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Kendari mengeluarkan Anjuran Nomor 560/471/2020 tanggal 29 Desember 2020 yang mana dalam anjuran tersebut diwajibkan bagi direksi terkait untuk membayar hak-hak pensiunan pekerja tersebut.

Maka dari itulah dapat dikatakan bahwa direksi dalam Perkara tersebut telah secara sah melakukan kesalahan dan kelalain dalam pemberian upah, kesalahan dan kelalainnya itu terletak pada ketidaksediaannya untuk memberikan hak-hak pensiunan bagi Pekerja tersebut yang mana pekerja tersebut berhak secara hukum mendapatkan Hak Uang Pensiunan berdasar pada Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Selanjutnya kesalahan/kelalain direksi dalam pembagian upah pekerja/buruh yang menimbulkan kerugian bagi perseroan dapat ditemukan dalam putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMks, yang dimana berdasarkan posita nomor 5 pekerja diketahui dalam hal ini adalah penggugat merupakan Pengurus Komisariat Serikat Pekerja/Serikat Buruh di PT. Inti Celebes Citra Rasa (Holland *Bakery*) atau Perseroan tempat pekerja tersebut bekerja. Yang dimana pekerja tersebut karena merasa hak-hak normatifnya tidak terpenuhi seperti hak uang lemburnya maka pekerja tersebut mengajukan surat permohonan Bipartit terkait hak-hak normatif pekerja tersebut dan teman-temannya

[124] Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PNKdi

yang bekerja dalam perseroan tersebut. Namun, berdasar pada posita nomor 8 direksi terkait tidak merespon permohonan tersebut.[125]

Dari permohonan Bipartit itulah sudah dapat dilihat kesalahan pertama dari direksi terkait dengan tidak merespon permintaan hak-hak pekerjanya. Sebaliknya berdasar pada posita nomor 7 diketahui direksi tersebut memberikan SP I, SP II, SP III, dan berakhir pada PHK. Tindakan tersebut tidak diterima oleh pekerja terkait karena merasa tidak memenuhi unsur untuk diberikan Surat Peringatan sampai Surat Pemutusan Hubungan Kerja. Sehingga dilakukan proses Bipartiet terkait perselisihan hubungan kerja tersebut namun gagal, sehingga pekerja tersebut melakukan pencatatan di Pengadilan.[126]

Adapun berdasarkan pertimbangan hukum bahwa pekerja tersebut tidak terbukti melakukan pelanggaran dalam peraturan Perseroan sehingga pekerja tersebut berhak mendapatkan uang pemutusan hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan. Maka hal ini dianggap adalah merupakan bentuk kesalahan/kelalaian direksi karena Pemutusan Hubungan Kerja tanpa alasan yang jelas sehingga berdasarkan pertimbangan Hakim direksi tersebut hanya dianggap melakukan tindakan efisiensi sebagaimana maksud Pasal 164 Ayat 3 UU Ketenagakerjaan sehingga Pekerja tersebut berhak mendapatkan uang pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Jadi dapat kita lihat kesalahan direksi dalam hal ini adalah melakukan PHK sebagai respon terhadap pengajuan permohonan bipartit, tindakan tersebut dianggap sebagai tindakan balas dendam atau diskriminasi terhadap pekerja yang memperjuangkan hak-haknya. Hal ini bertentangan dengan prinsip perlindungan hak pekerja dan dianggap sebagai pelanggaran hukum.

[125] Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PNMks
[126] *Ibid*

Kesalahan direksi dalam Perkara ini juga berupa pada pembayaran uang lembur, dimana pekerja terkait melakukan tuntutan mengenai status dan upah lembur hingga mengajukan permohonan Kepegawai Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan lalu dikeluarkan penetapan dengan Nomor : 936/1685/DISNAKERTRANS pada tanggal 12 Agustus 2020, sebesar : Rp.8.520.519,- (Delapan Juta Lima Ratus Dua Puluh Ribu Lima Ratus Sembilan Belas Rupiah). Namun direksi sekali lagi tidak merespon hal tersebut yang dimana hal tersebut bertentangan dengan Pasal 78 Ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 Menyatakan bahwa pengusaha yang mempekerjakan pekerja melebihi waktu kerja yang telah ditentukan wajib membayar upah lembur.[127]

Sehingga dapat dikatakan direksi tidak merespons surat permohonan uang lembur tersebut setelah adanya surat penetapan dari Dinas Ketenagakerjaan dianggap merupahan kesalahan dan kelalaian direksi yang melanggar hukum yang mengakibatkan perseroan mengalami kerugian karena harus membayar sekaligus jumlah uang lembur dari pegawai tersebut.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 88A Undang-undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja yang menyatakan bahwa hak pekerja atas upah timbul pada saat hubungan kerja terjadi antara pekerja dan pengusaha, serta berakhir pada saat putusnya hubungan kerja. Ini menunjukkan bahwa pengusaha memiliki kewajiban untuk membayar upah selama hubungan kerja berlangsung.[128] Juga dalam ketentuan Pasal 1 Angka (30) Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas pekerjaan yang

[127] *Ibid*
[128] Pasal 88A UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

dilakukan. Pengusaha wajib membayar upah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.[129]

Dengan adanya Undang-undang tersebut, menyebabkan tindakan melanggar hukum direksi dalam pembayaran upah pekerja/buruh yang mengakibatkan perselisihan merupakan tindakan direksi yang mengandung kesalahan. Kesalahan dalam artian adanya kesadaran dari seorang direksi terhadap tindakannya beserta konsekuensi dari tindakannya yang tidak bersedia membayar upah ataupun memberikan hak-hak Pengupahan kepada Pekerja/Buruh dalam Perseroan secara melanggar hukum.

Direksi sebagai pengambil keputusan dalam suatu Perseroan, memiliki tanggung jawab yang besar untuk memastikan bahwa semua ketentuan mengenai pengupahan dipatuhi. Jika mereka mengabaikan kewajiban ini, maka tentunya mereka dapat dianggap melakukan kelalaian dalam menjalankan tugasnya karena mereka dianggap tidak patuh terhadapt aturan pengupahan yang ada.

Ketidakpatuhan terhadap ketentuan pengupahan tentunya tidak hanya berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja/buruh, tetapi juga dapat berujung pada sanksi hukum bagi perusahaan dan direksi seperti mana pada kasus tersebut di atas. Yang dimana pekerja tersebut merasa tidak menerima hak-hak pengupahannya yang sebagaimana diatur dalam Undang-undang pengupahan sehingga mereka mengajukan keluhan dan meminta ganti rugi di muka persidangan. Hal tersebut berakibat pada kerugian yang harus dialami oleh perseroan karena kelalaian atau kesalahan yang dilakukan oleh direksi tersebut.

Dari penjelasan yang telah disampaikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kedua perkara yang diangkat dalam penelitian ini telah memenuhi dua indikator yang diperlukan untuk dikategorikan sebagai tindakan direksi yang *ultra vires*. Kedua perkara tersebut selaras dengan teori sebab dan akibat *(conditio sine qua non)*, dimana penyebabnya terletak

[129] Pasal 1 Angka 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

pada ketidakmampuan direksi untuk memenuhi kewajiban mereka dalam membayar hak-hak pengupahan pekerja. Ketidakpatuhan ini berujung pada akibat yang merugikan perseroan, yaitu terjadinya kerugian finansial yang cukup merugikan Perseroan. Dengan demikian, dapat dikatakan tindakan direksi dalam hal ini tidak hanya melanggar ketentuan hukum yang berlaku, tetapi juga berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi keberlangsungan perusahaan.

Dengan demikian dalam menerapkan doktrin *ultra vires* secara konkret terhadap tindakan direksi tersebut, penting untuk membuktikan terlebih dahulu apakah kerugian yang dialami oleh perseroan disebabkan oleh kelalaian atau kesalahan direksi yang bersangkutan. Namun, perlu juga dipertimbangkan apakah tindakan tersebut dilakukan tanpa itikad baik dan tanpa rasa tanggung jawab yang penuh oleh direksi tersebut. Penilaian ini tidak hanya akan menentukan apakah tindakan direksi melanggar prinsip-prinsip hukum yang berlaku, tetapi juga akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang sejauh mana direksi memahami dan menjalankan kewajiban mereka dalam pengelolaan perusahaan. Dengan demikian, analisis ini menjadi krusial dalam menilai akuntabilitas direksi serta dampaknya terhadap keberlangsungan dan reputasi Perseroan.

3) Tindakan yang Merugikan Perseroan Dilakukan dengan Tidak Beritikad Baik dan Tidak Penuh Tanggung Jawab oleh Direksi Terkait.

Pengurusan Perseroan oleh direksi haruslah dilakukan dengan beritikad baik dan penuh tanggung. Pengurusan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab inilah yang merupakan indikator terakhir dalam mengidentifikasi suatu tindakan direksi dapat dikualifikasikan sebagai tindakan yang *ultra vires*. Penempatan itikad baik dan penuh tanggung jawab pada posisi paling akhir hal ini sangat signifikan mengingat bahwa direksi dalam menjalankan pengurusan Perseroan kadang diharuskan untuk mengambil tindakan yang cepat, meskipun setelah itu disadari

bahwa tindakan tersebut kurang tepat bahkan hingga menimbulkan kerugian bagi Perseroan.

Hal ini untuk memberikan perlindungan bagi direksi terhadap segala tindakannya saat menjalankan pengurusan Perseroan. Sehingga, meskipun tindakan pengurusan Perseroan oleh direksi mengandung unsur kesalahan maupun kelalaian hingga menimbulkan kerugian bagi Perseroan. Tindakan direksi tersebut belum secara langsung dapat dikualifikasikan sebagai tindakan direksi yang *ultra vires* sebelum dibuktikan adanya perilaku direksi yang tidak beritikad baik dan tidak bertanggung jawab dalam pengurusan Perseroan. Keadaan ini berkaitan erat dengan doktrin *business judgement rule* yang melekat pada diri seorang direksi.

Sebelumnya telah dijelaskan bahwa itikad baik direksi dalam mengurus Perseroan dapat tercermin melalui prinsip *fiduciary duty* yang mana memiliki 4 (empat) indikator, diantaranya *the duty to act bona fide in the interest of the company, the duty to act for proper purpose, the duty to retain their discrenatory powers, dan the duty to avoid conflicts of interests.* Sedangkan pengurusan Perseroan yang penuh tanggung jawab diartikan sebagai pengurusan Perseroan oleh direksi dengan seksama dan tekun atau dikenal dengan prinsip *duty of skill and care*.[130]

Prinsip *fiduciary duty dan duty skill and care* juga mengikat direksi saat direksi menjalankan pengurusan Perseroan. Termasuk saat Perseroan menjalin hubungan hukum dengan pihak ketiga, dalam hal ini adalah pekerja/buruh. Hubungan hukum antara Perseroan dengan pekerja/buruh tercipta melalui berbagai mekanisme hukum salah satunya adalah pengupahan. Hubungan hukum antara Perseroan dengan pekerja/buruh dipengaruhi oleh salah satunya pengupahan karena dalam hal ini Pengusaha memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja, termasuk pembayaran upah, sementara pekerja juga memiliki tanggung

[130] Stephen Griffin, *Op.cit*, hal. 297.

jawab untuk melaksanakan tugas sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati.

Secara umum, sebuah Perseroan diwajibkan untuk melakukan pengupahan kepada pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini terlihat melalui ketentuan yang termuat dalam Pasal 88 Undang-undang Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa pengusaha wajib membayar upah kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.[131] Oleh karena itu, direksi selaku organ yang menjalankan pengurusan Perseroan diperbolehkan untuk menjalin hubungan hukum dengan pekerja/buruh melalui mekanisme pengupahan yang adil dan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Telah dijelaskan bahwa pengupahan pekerja/buruh memiliki ketentuan-ketentuan yang harus dipatuhi dalam pelaksanaannya. Kebijakan Pengupahan ini diatur melalui ketentuan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, regulasi ini memberikan kerangka hukum yang jelas mengenai pengupahan, termasuk hak-hak pekerja dan kewajiban pengusaha dalam hal pembayaran upah. Kebijakan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan bahwa mereka mendapatkan imbalan yang adil sesuai dengan ketentuan yang berlaku.[132] Atas dasar ketentuan ini, seorang direksi dalam menjalin hubungan hukum dengan pekerja/buruh melalui pengupahan diharuskan untuk mematuhi Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Hal ini dikarenakan direksi merupakan organ yang diberi kepercayaan oleh Perseroan untuk mewakilinya berdasarkan hubungan kepercayaan untuk bertindak dengan itikad baik *(fiduciary duty)* dan menjalankan kewajiban pengupahan dengan penuh tanggung jawab *(duty of skill and care).*

Namun kenyataannya, tidak jarang ditemukan pelanggaran terkait pengupahan di mana pekerja/buruh dibayar dengan upah yang tidak

[131] Pasal 88 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
[132] Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

sesuai dengan bentuk ketidaksediaan direksi dalam memberikan hak-hak pengupahan, seperti upah lembur hingga bahkan upah pensiunan sesuai ketentuan yang diatur. Bentuk pelanggaran ini dapat ditemukan dalam Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi dan juga dalam Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mks. Pembahasan atas kedua contoh pelanggaran terkait ketidakpatuhan dalam pembayaran upah dijelaskan di bawah ini.

Pertama, pada Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi diketahui bahwa berdasar pada posita nomor 8 direksi tidak bersedia untuk membayar uang pensiun pekerja yang dimana pekerja tersebut berhak mendapatkannya berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Pensiun. Sehingga diadakan perundingan Tripartit pada Mediator Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Kendari dan dikeluarkan Anjuran Nomor 560/471/2020 yang pada pokoknya menerangkan telah terjadi Perselisihan Hubungan Industrial yaitu terjadinya tindakan direksi tersebut tidak mau membayar Uang Pensiun Pekerja terkait. Dalam Anjuran tersebut juga dinyatakan bahwa Perseroan wajib membayar hak-hak pensiun pekerja tersebut. Namun, sampai dengan dikeluarkannya surat Anjuran tersebut direksi belum melakukan tindakan apapun hinga pekerja mengajukan perkara ini ke pengadilan yang berakhir dengan putusan bahwa perseroan wajib membayar hak-hak pekerja tersebut berupa pembayaran Hak Uang Pensiun sesuai ketentuan Pasal 156 Undang-undang Ketenagakerjaan.[133]

Dari Putusan tersebut, terlihat jelas bentuk tindakan direksi yang merugikan Perseroan karena bertindak dengan tidak beritikad baik dan tidak bertanggung jawaban dalam menangani hak-hak pekerja. Secara jelas direksi menolak untuk membayar uang pensiun kepada pekerja yang berhak menerimanya sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Pensiun. Tindakan ini

[133] Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

mencerminkan kurangnya itikad baik direksi dalam memenuhi kewajiban hukum mereka. Selain itu, setelah diadakan perundingan Tripartit yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian, direksi tetap tidak mengambil langkah konkret untuk memenuhi anjuran yang dikeluarkan, menunjukkan ketidakpedulian terhadap proses penyelesaian perselisihan yang telah ditetapkan oleh hukum. Meskipun Anjuran Nomor 560/471/2020 menyatakan bahwa Perseroan wajib membayar hak-hak pensiun pekerja, direksi tidak melakukan tindakan apapun hingga pekerja terpaksa mengajukan perkara ke pengadilan. Keterlambatan ini semakin menegaskan bahwa direksi tidak bertanggung jawab dalam menjalankan kewajiban mereka. Akhirnya, putusan pengadilan menegaskan bahwa Perseroan wajib membayar hak-hak pekerja berupa Uang Pensiun sesuai dengan ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan, yang menunjukkan pelanggaran prinsip-prinsip hukum dan tanggung jawab perusahaan oleh direksi.

Yang dimana tindakan tersebut dianggap melampaui atau bertentangan dengan kewajiban hukum untuk memenuhi hak-hak pekerja, yang merupakan bagian dari tanggung jawab perusahaan. Menurut Pasal 92 UU PT, direksi harus menjalankan pengurusan untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.[134] Dengan demikian, jika direksi bertindak menolak pembayaran hak pensiun, tindakan tersebut tidak hanya melanggar ketentuan hukum tetapi juga dapat dianggap sebagai tindakan *ultra vires.*

Kedua, pada Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mks. Diketahui bahwa pekerja dalam hal ini sebagai Penggugat berdasar pada Posita nomor 5 merupakan Pengurus Komisariat Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada PT. Inti Celebes Citra Rasa (Hollang *Bakery*) tempat Pekerja tersebut bekerja. Maka dari itu berdasar pada Pasal 88 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja,

[134] Pasal 92 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

serta hak-hak lainnya yang berkaitan dengan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Selain itu, Pasal 81 Angka (24) Undang-undang Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 88 menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh berhak atas penghidupan yang layak, yang mencakup upah minimum, struktur dan skala upah, upah lembur, serta upah saat tidak masuk kerja karena alasan tertentu. Sehingga karena pekerja merasa hak-hak pengupahannya Dalam hal upah lembur belum terpenuhi, maka pekerja tersebut menuntut hak-hak normatifnya melalui Surat Permohonan Bipartit. Namun direksi terkait tidak merespon apapun.[135]

Sebaliknya direksi tersebut mengeluarkan SP I (Surat Peringatan), SP II, SP III, dan berakhir pada PHK dengan alasan berdasarkan pada eksepsi Tergugat dalam hal ini adalah Direksi terkait menyatakan bahwa pekerja terkait di PHK karena tidak lagi dapat diajak bekerja sama dan telah melakukan pelanggaran berat dengan cara melakukan provokasi terhadap karyawan lain yang masih bekerja di Perusahaan tersebut. Namun dalam pertimbangan Majelis Hakim dikatakan bahwa pekerja tersebut tidak terbukti melaukan pelanggaran apapun dan Pemutusan Hubungan Kerja yang terjadi ini dapat dikatakan bahwa direksi melakukan tindakan efisiensi sebagaimana maksud Pasal 164 ayat 3 UU Ketenagakerjaan sehingga pekerja tersebut berhak atas pembayaran Uang Pemutusan Hubungan Kerja sesuai ketentuan Pasal 156 UU Ketenagakerjaan.

Lalu berkaitan dengan uang lembur pekerja yang belum ada kejelasan, sehingga pekerja tersebut melakukan permohonan Kepegawaian Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan hingga keluar penetapan dengan Nomor : 936/1685/DISNAKERTRANS, sebesar : Rp.8.520.519,- (Delapan Juta Lima Ratus Dua Puluh Ribu Lima Ratus Sembilan Belas Rupiah).

[135] Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mks

Namun hal tersebut tidak direspon juga oleh direksi tersebut.[136] Sehingga pekerja membawa perkara ini ke Pengadilan bersamaan dengan masalah Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja sebelumnya hingga Majelis Hakim memutuskan Perseroan waijb membayarkan Uang Pemutusan Hubungan Kerja dan Uang Lembur Pekerja tersebut sekaligus.

Dari perkara tersebut di atas terlihat jelas bahwa tindakan direksi PT. Inti Celebes Citra Rasa (Hollang *Bakery*) terkualifikasi sebagai tidak beritikad baik dan tidak bertanggung jawab dalam pengurusan perseroan. direksi menunjukkan ke-tidak beritikad baiknya dengan mengabaikan Surat Permohonan Bipartit yang diajukan oleh pekerja terkait hak-hak normatifnya, termasuk upah lembur. Surat tersebut merupakan langkah formal yang seharusnya direspons dengan itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan secara dialogis, sesuai dengan prinsip penyelesaian hubungan industrial yang sehat. Lalu meskipun pekerja telah melakukan permohonan ke Dinas Tenaga Kerja dan menerima penetapan mengenai hak atas upah lembur yang belum dibayarkan, direksi tetap tidak merespons dan tidak mengambil tindakan untuk memenuhi kewajiban tersebut. Hal ini menunjukkan ketidakpedulian terhadap hak-hak pekerja yang dilindungi oleh Undang-undang, serta pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 88 Undang-undang Ketenagakerjaan dan Pasal 78 Undang-undang Cipta Kerja yang mengatur tentang hak pekerja atas penghidupan yang layak dan upah lembur.

Selain itu, tindakan direksi yang mengeluarkan Surat Peringatan (SP) I, II, III, dan akhirnya melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dengan alasan pelanggaran berat tanpa bukti yang jelas, juga mencerminkan ketidakbertanggungjawaban. Majelis Hakim menyatakan bahwa pekerja tidak terbukti melakukan pelanggaran apapun, sehingga PHK tersebut dianggap tidak sah. Dengan demikian, direksi tidak hanya

[136] *Ibid*

gagal memenuhi kewajiban pembayaran hak-hak normatif pekerja tetapi juga melakukan tindakan yang merugikan pekerja secara sepihak. Akhirnya, keputusan Majelis Hakim yang mewajibkan Perseroan untuk membayar Uang Pemutusan Hubungan Kerja dan Uang Lembur sekaligus menegaskan bahwa tindakan direksi tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kurangnya itikad baik dalam menjalankan tanggung jawab mereka sebagai pengurus perusahaan.

Melalui dua Putusan di atas, terlihat bahwa tindakan direksi dalam pembayaran upah pekerja/buruh yang tidak sesuai dengan tidak memberikan hak-hak pengupahan pada pekerja yang dimana pekerja tersebut berhak mendapatkannya. Maka tindakan tersebut secara nyata menyalahi regulasi terkait Pengupahan yang ada.

Jika dikaitkan dengan prinsip *fiduciary duty* dan *prinsip duty of skill and care*, maka pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan oleh tindakan direksi dalam pembagian upah kepada pekerja/buruh yang dimana direksi tidak beritikad baik untuk memberikan hak pengupahan bagi pekerja terkait jelaslah turut melanggar kedua prinsip tersebut. Direksi selaku organ Perseroan yang mewakili Perseroan setidaknya didasarkan atas dasar kepercayaan dari Perseroan kepada direksi dikarenakan direksi akan bertindak berdasarkan itikad baik (*fiduciary duty*) dan juga direksi akan bertindak sesuai dengan kemampuannya secara seksama dan tekun (*duty of skill and care*).

Direksi yang melakukan Pengurusan Perseroan dengan melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan merupakan pelanggaran yang tidak dapat dibenarkan, menurut Janet Iden dikatakan bahwa "*acts done by the organs of the company shall be binding upon it even if those acts are not within the objects of the company, unless such acts exceed the powers that the law confers or allows to be conferred on those*

organs".[137] Hal ini menunjukkan bagaimana pelanggaran atas ketentuan peraturan perundang-undangan bukanlah sesuatu hal yang dapat dimaklumi.

Tindakan pengurusan Perseroan oleh direksi yang tidak beritikad baik dan tidak penuh tanggung jawab dalam pembagian upah pekerja/buruh yang tidak sesuai dengan hak-hak pengupahan dari pekerja tersebut sebagaimana dimaksud di atas telah menyebabkan Perseroan berjalan tidak sesuai dengan kepentingan serta maksud dan tujuan perseroan. Hal ini disebabkan karena tindakan direksi tersebut jelas melanggar ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang mana dalam Pasal 2 Undang-undang Perseroan Terbatas mengatur bahwa maksud dan tujuan Perseroan harus sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.[138] Sehingga tidak mungkin maksud dan tujuan Perseroan dapat melegitimasi tindakan direksi tersebut. Oleh karena itu, tindakan direksi tersebut menyebabkan Perseroan tidak berjalan sesuai dengan kepentingan serta maksud dan tujuan Perseroan.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan di atas, dari penelitian penulis, kedua perkara yang diangkat dapat dikatakan telah memenuhi ke-tiga indikator yang diperlukan untuk mengkategorikan tindakan direksi dalam perkara tersebut sebagai tindakan yang *ultra vires*, tindakan melanggar hukum yang dilakukan oleh direksi dalam pembagian upah pekerja/buruh yang tidak sesuai dengan hak-hak pengupahan dapat dikualifikasikan sebagai tindakan direksi yang *ultra vires.* Hal ini disebabkan karena tindakan tersebut melampaui kewenangan yang diberikan kepada direksi oleh anggaran dasar perseroan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena itu, segala akibat hukum dari tindakan yang *ultra vires* tersebut dapat diterapkan kepada seorang direksi, termasuk diantaranya tersibaknya tanggung jawab terbatas dari seorang direksi Perseroan

[137] Janet Dine, 2001, Company Law, Palgrave Macmillan, New York, hal. 47
[138] Pasal 2 Undang-undang nomor 40 tahun 2007

Meskipun kedua kasus memiliki konteks dan detail peristiwa yang berbeda, keduanya berakhir pada kesimpulan yang sama, yaitu tindakan yang dapat dikualifikasikan sebagai *ultra vires*. Fenomena ini memberikan gambaran bahwa berbagai situasi hukum dapat menghasilkan kesimpulan serupa mengenai pelanggaran kewenangan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan setiap perkara secara mendalam dalam mempertimbangkan pertanggungjawaban hukum. Implikasi hukum dari tindakan *ultra vires* ini sangat signifikan, dimana direksi dapat dikenakan tanggung jawab pribadi, termasuk kemungkinan tersibaknya tanggung jawab terbatas dari seorang direksi perseroan. Dengan demikian, pengawasan terhadap tindakan direksi menjadi penting untuk memastikan kepatuhan terhadap kewenangan yang telah ditetapkan. Analisis terhadap kedua kasus ini menegaskan pentingnya pemahaman mengenai batasan kewenangan direksi dalam menjalankan tugasnya serta konsekuensi hukum dari tindakan yang melampaui batas tersebut.

Penting untuk dicatat bahwa tindakan *ultra vires* dapat mengakibatkan direksi bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian yang ditimbulkan. Sebagaimana menurut Pasal 92 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, direksi wajib menjalankan pengurusan perseroan untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud serta tujuan Perseroan.[139] Apabila direksi tidak mematuhi ketentuan ini dan melakukan tindakan yang merugikan, pemegang saham atau pihak ketiga berhak untuk mengajukan gugatan terhadap direksi di Pengadilan Negeri. Dengan demikian, penerapan doktrin *ultra vires* tidak hanya berfungsi untuk melindungi kepentingan perseroan, tetapi juga sebagai mekanisme untuk memastikan akuntabilitas direksi terhadap tindakan mereka.

Tindakan melanggar hukum dalam hal pengupahan ini menunjukkan pentingnya kepatuhan terhadap peraturan yang ada dan menyoroti risiko hukum yang dihadapi oleh direksi ketika mengambil keputusan yang tidak sesuai dengan kewenangan mereka.

[139] Pasal 92 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

4.2 Pertanggung Jawaban Direksi Perseroan Terhadap Perbuatan Melawan Hukum Direksi Dalam Pembayaran Upah Pekerja/Buruh

Dalam hukum Perseroan Terbatas, terdapat konsep yang dikenal sebagai pertanggungjawaban perseroan. Ini berarti bahwa setiap konsekuensi hukum yang timbul akibat tindakan perseroan, baik yang bersifat positif maupun negatif, akan menjadi tanggung jawab perseroan itu sendiri. Namun, penting untuk membedakan antara tanggung jawab perseroan dan tanggung jawab individu dari anggota direksi dari perseroan tersebut. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) menetapkan dan mengatur batasan kekuasaan serta kewenangan yang dimiliki oleh seorang direksi dalam menjalankan tugasnya.[140] Dalam UUPT menentukan dan mengatur luasnya kekuasaan dan kewenangan seorang direksi. Dengan kekuasaannya yang sangat besar ada kemungkinan akan merugikan perseroan.

Dalam UUPT sendiri tidak terdapat ketentuan yang secara jelas menjelaskan pertanggungjawaban direksi apabila mereka melakukan tindakan yang *ultra vires.* Namun, terdapat regulasi mengenai perbuatan *ultra vires* dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT).

Pada Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Perseroan Terbatas dinyatakan bahwa 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.[141]

Doktrin *ultra vires* sendiri dalam Perseroan Terbatas dapat ditemukan pada pasal-pasal pengaturan dalam Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Dalam Pasal 2 Undang-undang Perseroan Terbatas ditegaskan bahwa : "Perseroan harus mempunyai maksud dan tujuan

[140] Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
[141] Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

serta kegiatan usaha yang tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum dan/atau kesusilaan".[142]

Memperhatikan isi ketentuan pasal 2 UUPT tersebut di atas maka jelaslah terdapat doktrin *ultra vires* yang dianut didalamnya, dikarenakan disebutkan bahwa perseroan diharuskan memiliki maksud dan tujuan dan pada kalimat selanjutnya disebutkan bahwa perseroan tidak boleh melakukan pelanggaran terhadap maksud dan tujuannya tersebut.

Dalam konteks ini, anggaran dasar menjadi dokumen penting yang merumuskan maksud dan tujuan tersebut secara rinci. Anggaran dasar tidak hanya mencakup tujuan pendirian perseroan, tetapi juga menetapkan batasan-batasan yang harus dipatuhi oleh direksi dalam menjalankan kewenangannya. Dengan kata lain, setiap tindakan yang diambil oleh direksi harus sejalan dengan ketentuan yang diatur dalam anggaran dasar. Jika direksi melaksanakan tindakan yang tidak sesuai dengan maksud dan tujuan yang tercantum di dalam anggaran dasar, maka tindakan tersebut dapat dianggap sebagai tindakan *ultra vires.*

sebagaimana dalam Pasal 8 Ayat (1) UUPT diatur tentang Anggaran Dasar yang selanjutnya dalam Pasal 15 Ayat (1) anggaran dasar memuat sekurang-kurangnya:[143]

a) Nama dan tempat kedudukan perseroan;
b) Maksud dan tujuan serta kegiatan usaha perseroan;
c) Jangka waktu berdirinya perseroan;
d) Besarnya jumlah modal dasar, modal ditempatkan dan modal dicetor;
e) Jumlah saham, klasifikasi saham apabila ada berikut jumlah saham untuk tiap klasifikasi, hak-hak yang melekat pada setiap saham, dan nilai nominal tiap saham;
f) Nama jabatan dan jumlah anggota direksi dan dewan komisaris;
g) Penetapan tempat dan tata cara penyelenggaran rups;

[142] Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
[143] Pasal 15 ayat (1) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

h) Tata cara pengangkatan, penggantian, pemberhentian anggota direksi dan dewan komisaris
i) Tata cara penggunaan laba dan pembagian dividen.

Pengaturan secara ketat penerapan doktrin *ultra vires* lebih ditegaskan lagi dalam Pasal 21 Undang-undang No. 40 Tahun 2007 yang mengatur bahwa perubahan Anggaran Dasar harus ditetapkan oleh RUPS dan disetujui oleh Menteri dalam hal perubahan Anggaran Dasar antara lain menyangkut maksud dan tujuan serta kegiatan usaha perseroan.[144] Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan yang dilakukan pada anggaran dasar tidak hanya memerlukan persetujuan internal, tetapi juga pengawasan dari pemerintah untuk memastikan bahwa perubahan tersebut tetap berada dalam kerangka hukum yang berlaku.

Dalam kerangka hukum yang mengatur pengelolaan Perseroan Terbatas, tanggung jawab dan wewenang direksi diatur secara rinci untuk memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil selaras dengan kepentingan perseroan. Oleh karena itu, penting untuk merujuk pada ketentuan dalam Pasal 92 UUPT yang menyatakan bahwa:[145]

1) Direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.
2) Direksi berwenang menjalankan pengurusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kebijakan yang dipandang tepat, dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang ini dan/ atau anggaran dasar

Selanjutnya, Pasal 97 UUPT menegaskan lebih lanjut mengenai wewenang dan tanggung jawab direksi dalam pengelolaan perseroan, yang mencakup:[146]

1) Direksi bertanggung jawab atas pengurusan Perseroan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 92 ayat (1).
2) Pengurusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dilaksanakan setiap anggota Direksi dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab.

[144] Pasal 21 Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
[145] Pasal 92 Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
[146] Pasal 97 Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

3) Setiap anggota Direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian Perseroan apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Dalam konteks pertanggung jawaban dalam hal ini direksi jika terdiri atas 2 (dua) anggota direksi atau lebih, tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) berlaku secara tanggung renteng bagi setiap anggota Direksi.[147]

Namun berdasarkan Pasal 97 Ayat (3) Anggota direksi tidak dapat dipertanggungjawabkan atas kerugian sebagaimana dimaksud pada Ayat (3) apabila dapat membuktikan:[148]

a) Kerugian tersebut bukan karena kesalahan atau kelalaiannya;
b) Telah melakukan pengurusan dengan itikad baik dan kehatihatian untuk kepentingan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan;
c) Tidak mempunyai benturan kepentingan baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan yang mengakibatkan kerugian; dan
d) Telah mengambil tindakan untuk mencegah timbul atau berlanjutnya kerugian tersebut.

Sebelum lebih dalam terkait konteks pertanggung jawaban hukum direksi, penting untuk menganalisis bagaimana tindakan mereka dalam kasus-kasus tertentu dapat berimplikasi pada tanggung jawab hukum mereka sendiri. Mengacu pada Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi, dimana direksi tidak mau membayar Uang Pensiun kepada pekerja,[149] kita dapat melihat bahwa tindakan tersebut tidak hanya melanggar ketentuan hukum yang berlaku tetapi juga mencerminkan kurangnya itikad baik dalam menjalankan tanggung jawab mereka sebagai pengurus perusahaan. Dalam konteks ini, penolakan direksi untuk membayar Uang Pensiun dapat dikategorikan sebagai kelalaian yang mengakibatkan kerugian bagi pekerja, yang dimana hal tersebut dapat dikualifikasikan sebagai tindakan direksi

[147] Pasal 97 Ayat (4) Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
[148] Pasal 97 Ayat (5) Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
[149] Putusan Nomor 3/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Kdi

yang *ultra vires* sehingga menjadi dasar untuk menuntut pertanggungjawaban hukum.

Selanjutnya, dalam Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mks, di mana direksi menolak membayar Uang Lembur dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) tanpa alasan yang jelas,[150] berdasarkan pada analisis kasus yang dilakukan sebelumnya tindakan ini juga dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan yang *ultra vires*. Majelis Hakim dalam putusan tersebut menegaskan bahwa PHK yang dilakukan tidak berdasarkan bukti yang kuat dan tidak memenuhi syarat hukum, hal ini menunjukkan bahwa direksi tidak hanya melanggar ketentuan hukum tetapi juga prinsip keadilan dalam hubungan industrial.

Dalam kedua kasus terkait pengupahan tersebut, dapat dilihat tindakan direksi menunjukkan adanya pelanggaran terhadap kewajiban mereka untuk bertindak dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab, sebagaimana diatur dalam Pasal 92 UU No. 40 Tahun 2007 UUPT. Namun sedikit, terdapat juga dalam peraturan pelakasana Undang-undang Ketenagakerjaan dan Cipta Kerja pada PP Nomor 39 Tahun 2021 tentang pengupahan dijelaskan pada pasal 61 apabila direksi/pengusaha tidak membayar upah akan dapat dikenai denda dengan ketentuan :[151]

a. mulai dari hari keempat sampai hari kedelapan terhitung tanggal seharusnya Upah dibayar, dikenakan denda sebesar 5% (lima persen) untuk setiap hari keterlambatan dari Upah yang seharusnya dibayarkan;
b. sesudah hari kedelapan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a ditambah 1% (satu persen) untuk setiap hari keterlambatan dengan ketentuan 1 (satu) bulan tidak boleh melebihi 50% (lima puluh persen) dari Upah yang seharusnya dibayarkan; dan

[150] Putusan Nomor 29/Pdt.Sus-PHI/2021/PN Mks
[151] PP Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan

c. sesudah sebulan, apabila Upah masih belum dibayar, dikenakan denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b ditambah bunga sebesar suku bunga tertinggi yang berlaku pada bank pemerintah.

Oleh karena itu, direksi dapat dimintakan pertanggungjawaban secara pribadi dan kolektif atas kerugian yang dialami oleh pekerja akibat tindakan mereka karena jika dicermati direksi dalam tindakan perbuatan melawan hukum pembayaran upah pekerja buruh juga tidak dapat dibuktikan ketidaklayakannya untuk tidak bisa diberikan pertanggungjawaban berdasar pada Pasal 97 Ayat (3) Undang-undang Perseroan Terbatas yang dijelaskan sebelumnya dan dapat mendapatkan sanksi berupa denda jika perbuatan direksi berkaitan dengan pengupahan.

Tindakan yang dilakukan di luar batas kewenangan *(ultra vires)* tidak dapat dianggap sebagai tindakan perseroan dan hanya mengikat direksi secara pribadi terhadap pihak ketiga. Oleh karena itu, dalam konteks pertanggungjawaban hukum, direksi dapat dikenakan tanggung jawab pribadi atas kerugian yang ditimbulkan akibat tindakan *ultra vires* yang dilakukan.

Adapun menurut Pasal 155 UUPT menegaskan Ketentuan dan tanggung jawab direksi dan komisaris atas kesalahan dan kelalaiannya yang diatur dalam Undang- undang ini tidak mengurangi ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Hukum Pidana.[152] Maksud dari ketentuan ini adalah untuk menegaskan bahwa tanggung jawab hukum yang dihadapi oleh Direksi dan Dewan Komisaris tidak hanya terbatas pada aspek perdata yang diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT), tetapi juga dapat melibatkan aspek pidana jika tindakan mereka dianggap melanggar hukum. Dengan demikian, meskipun UUPT memberikan kerangka kerja yang jelas mengenai tanggung jawab dan kewajiban direksi serta Dewan Komisaris, hal ini tidak mengesampingkan kemungkinan adanya sanksi pidana yang dapat dikenakan jika mereka melakukan tindakan yang melanggar hukum. Sebagai contoh, jika suatu keputusan yang diambil oleh Direksi atau Dewan Komisaris menyebabkan kerugian bagi perusahaan dan

[152] Pasal 155 Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

melibatkan unsur penipuan atau penyalahgunaan wewenang, mereka dapat dikenakan tuntutan pidana sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Sehingga jika dianalisis terhadap Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang merupakan hukum perseroan positif di Indonesia maupun dalam Peraturan Pelaksananya, ternyata tidak dijumpai satu ketentuan pun yang mengatur secara tegas mengenai *ultra vires* terutama dari segi konsep atau peristilahannya. Namun demikian hal tersebut tidaklah mengandung pengertian bahwa Indonesia tidak menerima doktrin *ultra vires*, hanya karena semata-mata tidak dijumpai adanya aturan atau norma dalam sistem hukumnya yang menentukannya secara tegas terkait tanggung jawab direksi atas tindakan yang *ultra vires* terhadap pembagian Upah pekerja/buruh. Batas tanggung jawab direksi menurut UUPT keberadaan dan fungsi direksi perseroan terbatas berdasarkan UUPT dapat dilihat dari beberapa ketentuan sebagai berikut:[153]

a) Pasal 1 Ayat (2) UUPT yang menyatakan organ perseroan adalah rapat umum pemegang saham, direksi dan komisaris.
b) Pasal 1 Ayat (5) UUPT yang menyatakan direksi adalah organ perseroan yang berwenang dan bertanggungjawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.
c) Pasal 97 Ayat (2) UUPT yang menyatakan, kepengurusan perseroan dilakukan oleh direksi.
d) Pasal 97 jo Pasal 98 UUPT yang menyatakan, direksi bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan.
e) Pasal 97 Ayat (2) UUPT yang menyatakan, setiap anggota direksi wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan dan usaha perseroan.

[153] Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Penting untuk dipahami bahwa tanggung jawab direksi tidak hanya terbatas pada pengelolaan internal perusahaan, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap ketentuan hukum yang lebih luas, termasuk doktrin *ultra vires*. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada pengaturan eksplisit mengenai *ultra vires* dalam UUPT, prinsip-prinsip dasar yang terkandung dalam undang-undang tersebut tetap mengharuskan direksi untuk bertindak dalam batas kewenangan mereka.

Maka dapat dilihat batas tanggung jawab anggota direksi adalah menjalankan fungsi pengurusan (*management*) dan fungsi perwakilan (*representative*) sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan Pasal 92 Ayat (1) dan dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 dan Anggaran Dasar Pasal 92 Ayat (2) UU No. 40 Tahun 2007. Selain itu, batas tanggung jawab direksi adalah berdasarkan keputusan RUPS artinya bahwa jika direksi melanggar keputusan yang telah disepakati dalam RUPS atau bertindak di luar wewenang yang diberikan oleh RUPS, maka dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi atas tindakan tersebut. Dalam hal ini, RUPS berfungsi sebagai badan pengawas yang dapat menilai kinerja direksi dan memberikan sanksi jika diperlukan. Secara keseluruhan, menekankan pentingnya keterkaitan antara keputusan RUPS dan tanggung jawab direksi dalam pengelolaan perusahaan. Keputusan RUPS tidak hanya menjadi pedoman bagi direksi tetapi juga dapat menjadi dasar untuk menilai apakah tindakan mereka sesuai dengan harapan pemegang saham dan peraturan yang berlaku.

Jadi dapat dikatakan bahwa regulasi terkait *ultra vires* maupun pertanggung jawabannya menurut Undang-Undang Nomo 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas maupun dalam peraturan pelaksanaanya, tidak dijumpai satu ketentuan pun yang secara eksplisit menyebutkan secara tegas mengenai tanggung jawab terhadap tindakan *ultra vires* seorang direksi terutama dari segi konsep atau peristilahannya. Namun demikian hal tersebut tidaklah mengandung pengertian bahwa Indonesia tidak menerima doktrin *ultra vires*, karena tidak dijumpai adanya aturan atau norma dalam sistem

hukumnya yang menentukannya secara eksplisit. Namun, dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas secara implisit mengakui dan menerima Doktrin *Ultra Vires* beserta Pertanggung jawaban direksi yang melakukan tindakan *ultra vires.*

Jadi berdasarkan analisis terhadap kaitan Undang-Undang Nomor 40 UUPT dengan pertangggung jawaban direksi yang *ultra vires*, didapatkan bahwa pihak yang dirugikan dapat menuntut haknya kepada direksi yang melakukan tindakan *ultra vires* berdasarkan ketentuan dalam Pasal 97. Pasal ini menyatakan bahwa setiap anggota direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian yang dialami oleh Perseroan jika mereka bersalah atau lalai dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks ini, jika Direksi melakukan tindakan di luar wewenang yang diberikan *(ultra vires)* dan menyebabkan kerugian, mereka dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi.

Meskipun Pasal 97 UUPT telah memberikan dasar hukum bagi pihak yang dirugikan untuk menuntut haknya kepada direksi yang melakukan tindakan yang *ultra vires*. Dalam pasal ini, dijelaskan bahwa setiap anggota direksi bertanggung jawab penuh secara pribadi atas kerugian yang dialami oleh Perseroan jika mereka bersalah atau lalai dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, jika direksi melakukan tindakan yang melampaui wewenang yang diberikan dan menyebabkan kerugian, mereka dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi.

Namun, penting untuk dicatat bahwa ketidakjelasan dalam pengaturan ini dapat menimbulkan tantangan dalam penegakan hukum. Saat ini, UUPT hanya mengatur mengenai *ultra vires* dan pertanggungjawabannya secara implisit, sehingga tidak ada pedoman yang tegas mengenai sanksi atau konsekuensi hukum bagi direksi yang melanggar ketentuan ini. Jika terdapat Undang-undang atau peraturan yang secara eksplisit mengatur sanksi bagi direksi yang melakukan tindakan *ultra vires*, hal ini akan memberikan gambaran yang lebih jelas dalam penegakan hukum terhadap tindakan direksi yang dikualifikasikan sebagai *ultra vires*.

Pengaturan yang lebih spesifik mengenai tanggung jawab direksi dalam konteks tindakan *ultra vires* akan memberikan impak yang signifikan dalam penegakan hukum demi tercapainya kepastian hukum dalam masalah krusial seperti ini. Hal ini akan meningkatkan akuntabilitas direksi terhadap keputusan dan tindakan mereka. Dengan adanya ketentuan yang jelas, direksi akan lebih berhati-hati dalam menjalankan kewenangan mereka, sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran hukum yang merugikan perseroan dan pihak ketiga. Adanya regulasi yang jelas dan tegas akan memberikan perlindungan hukum bagi pihak-pihak yang dirugikan. Dalam situasi di mana kerugian terjadi akibat tindakan *ultra vires*, tentunya pihak yang dirugikan akan memiliki dasar hukum yang kuat untuk menuntut pertanggungjawaban dari direksi. Ini juga akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem hukum dan tata kelola perusahaan di Indonesia. Pengaturan yang eksplisit terkait tanggung jawab direksi yang ultra vires juga dapat mendorong terciptanya praktik *good corporate governance*. Dimana transparansi, akuntabilitas, dan tanggung jawab menjadi prinsip-prinsip utama dalam pengelolaan perusahaan.Direksi akan terdorong untuk selalu bertindak dalam kepentinganyang terbaik bagi perusahaan dan mematuhi prinsip-prinsip etika bisnis serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sangat penting untuk memastikan keberlangsungan perusahaan serta menciptakan lingukngan usaha yang sehat dan berkelanjutan.

Dengan demikian, meskipun Undang-undang Perseroan Terbatas saat ini tidak secara eksplisit mengatur sanksi untuk tindakan *ultra vires*, adanya regulasi tambahan atau revisi terhadap Undang-undang Perseroan Terbatas yang mencakup ketentuan-ketentuan tersebut akan sangat bermanfaat. Hal ini tidak hanya akan memperjelas posisi hukum bagi para direksi tetapi juga akan memberikan perlindungan lebih kepada semua pemangku kepentingan dalam ekosistem perusahaan di Indonesia. Melalui mekanisme hukum yang jelas dan tegas, kerugian yang dialami oleh suatu Perseroan dapat diminimalkan dan keadilan bagi pihak yang dirugikan dapat ditegakkan.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Penulis maka dapat disimpulkan :

1) Analisis Perbuatan Melawan Hukum direksi dalam pembayaran upah pekerja/buruh dapat dikualifikasikan sebagai tindakan direksi yang *ultra vires.* Hal ini dikarenakan tindakan tersebut telah memenuhi 3 (tiga) indikator untuk mengkualifikasikan tindakan direksi sebagai tindakan yang *ultra vires*. Pertama, tindakan melanggar hukum direksi telah terbukti menimbulkan kerugian bagi Perseroan. Kedua, telah dibuktikan juga bahwa kerugian bagi Perseroan merupakan akibat dari kesalahan atau kelalaian direksi dalam mengurus Perseroan. Ketiga, tindakan melanggar hukum direksi yang merugikan Perseroan secara nyata dilakukan oleh direksi dengan tidak beritikad baik dan tidak penuh tanggung jawab.
2) Pertanggungjawaban direksi diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT). Meskipun tidak ada ketentuan yang secara eksplisit mengatur tanggung jawab direksi atas perbuatan melawan hukum dalam pembayaran upah pekerja/buruh yang *ultra vires,* UUPT secara implisit mengakui dan menerima doktrin *ultra vires,* yakni tindakan yang dilakukan oleh direksi di luar wewenangnya yang diatur oleh perusahaan dan regulasi yang terkait. Direksi memiliki kewajiban untuk menjalankan tugasnya dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab untuk kepentingan perseroan. Apabila tindakan direksi melanggar kewenangannya dan mengakibatkan kerugian bagi perseroan, mereka dapat dimintai pertanggungjawaban secara pribadi. Dalam hal ini, meskipun tidak ada aturan yang secara spesifik menyebutkan sanksi untuk tindakan *ultra vires*, prinsip tanggung jawab pribadi direksi tetap memberikan dasar hukum bagi pihak yang dirugikan untuk menuntut ganti rugi. Oleh karena itu, meskipun tidak ada ketentuan yang secara

tegas mengatur tentang *ultra vires*, berdasarkan ketentuan Pasal 97 UUPT, pihak yang dirugikan berhak untuk menuntut pertanggungjawaban hukum terhadap direksi yang bersalah atau lalai dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, mekanisme pertanggungjawaban ini membantu memberikan keadilan dan melindungi kepentingan pihak yang dirugikan akibat perbuatan melawan hukum direksi yang *ultra vires* dalam pembagian upah pekerja/buruh.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Disarankan agar perusahaan dan direksi lebih memahami dan mematuhi batasan kewenangan yang ditetapkan dalam anggaran dasar serta Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Untuk mencegah tindakan *ultra vires*, penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan dan sosialisasi mengenai tanggung jawab hukum direksi kepada seluruh anggota direksi dan Dewan Komisaris. Selain itu, perlu adanya pengawasan yang lebih ketat dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) terhadap keputusan-keputusan yang diambil oleh direksi, terutama yang berkaitan dengan pembagian upah pekerja/buruh.
2) Negara melalui lembaga legislatif perlu untuk melakukan perubahan terhadap Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Yang mana perubahan ini diharapkan mampu memberi penegasan terkait dengan doktrin *ultra vires* atas tindakan organ Perseroan. Ataupun regulasi yang implisit terkait sanksi dari tindakan *ultra vires* karena menurut penulis pentingnya regulasi yang tegas didalam pasal-pasal suatu Undang-undang sebagaimana layaknya sebuah Undang-undang yang memuat ketentuan-ketentuan yang dilarang dan sanksi yang tegas terhadap direksi selaku subjek hukum. Hal ini agar tercipta suatu kepastian hukum terkait subjek hukum yang akan bertanggung jawab atas kerugian Perseroan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

Atmadjaja, D. I. 2011. *Hukum Dagang Indonesia: Sejarah, Pengertian, Dan Prinsip-Prinsip Hukum Dagang.* Malang: Setara Press.

Aikin, H., dan Suhartana, L. 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Ais, C. 2004. *Penerobosan Cadar Perusahaan dan Soal-Soal Aktual Hukum Perusahaa.* Bandung*:* Citra Adhitya Bakti.

Azizah, 2016, Hukum Perseroan Terbatas, Setara Press, Malang.

Budi Santoso, 2015, *Keagenan (Agency) Prinsip-Prinsip Dasar, Teori, dan Problematika Hukum Keagenan*, Bogor: Ghalia Indonesia.

Hirman, S., Nugroho, S., dan Purwati, Y. 2017. *Perseroan Terbatas*. Solo: Pustaka Iltizam.

Hirman., Purwati, Y., dan Nugroho, S, S. 2017. *Hukum Perseroan Terbatas (Prinsip Good Corporate Governance dan Doktrin Piercing The Corporate Veil.* Solo: Pustaka Iltizam.

Hardijan, R. 2011. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bogor*:* Ghalia Indonesia.

Harahap, Y. 2016. *Hukum perseroan terbatas*. (Cetakan ke-6). Jakarta: Sinar Grafika (Bumi Aksara).

Imaniyati, N. S. 2009. *Hukum Bisnis: Telaah tentang Pelaku dan Kegiatan Ekonomi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ibrahim, J., dan Gunarsa, A. 2013. Hukum Organisasi Perusahaan: Pola Kemitraan Dan Badan Hukum. (Cetakan ke-2). Bandung: Refika Aditama.

Janet Dine. 2001. Company Law. Palgrave Macmillan. New York.

Khakim, A. 2006. *Aspek hukum pengupahan: berdasarkan UU nomor 13 tahun 2003*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Multazam, M. T., Mediawati, N. F., dan Purwaningsih, S. 2023. *Buku Ajar Hukum Perusahaan.* Umsida Press.

Muhammad, A. 2013. *Hukum Perusahaan Indonesia*. (Cetakan ke-4). Bandung: Citra Aditya Bakti.

Marzuki, P. M. 2013. *Penelitian Hukum*. (Cetakan ke-8). Jakarta : Kencana.

Munir Fuady. 2014. Doktrin-Doktrin Modern dalam Corporate Law dan Eksistensinya dalam Hukum Indonesia. PT Citra Aditya Bakti. Bandung.

Rokan, M. K., dan Hasanah, A. N. 2020. *Hukum Perusahaan Konsep Hukum Positif Dan Islam Serta Berbasis Kasus.* Medan: Perdana Publishing.

Rusli, T. 2017. *Sistem Badan Hukum Indonesia*. Lampung: Aura Publishing.

R Wirjono Prodjodikoro. 2018. Perbuatan Melanggar Hukum (Dipandang Dari Sudut Hukum Perdata). CV Mandar Maju. Bandung.

Suhartini, E. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: Rajawali Pers.

Salim, H. S. 2021. *Pengantar Hukum perdata tertulis (BW)*, Jakarta Timur: Sinar Grafika (Bumi Aksara).

Sastrawidjaja, M., dan Mantili, R. 2008. *Perseroan Terbatas Menurut Tiga Undang-Undang.* Bandung: Alumni.

Soekanto, S. 2014. *Pengantar Penelitian Hukum*. (Cetakan ke-3). Jakarta: Universitan Indonesia.

Tutik, T. T. 2015. *Hukum Perdata Dalam Sistem Hukum Nasional*. (Cetakan ke-5). Jakarta: Prenamedia Group.

Wilamarta, M. 2007. *Doktrin-Doktrin Fiduciary Duties & Business Judgement Rule Dalam Pengelolaan Perseroan Terbatas.* Depok: Centre for Education and Legal Studies (CELS).

Widjaja, G., dan Muljadi, K. 2019. *Perikatan yang lahir dari Undang-Undang.* Jakarta: Usakti.

Yahya Harahap. 2019. Hukum Perseroan Terbatas. Sinar Grafika. Jakarta.

Zainal Asikin dan Wira Pria Suhartana. 2018. Pengantar Hukum Perusahaan. Kencana. Depok.

Jurnal

Aridah, Naily, dan Rewidan Muhammad Haikal. "Perbandingan Pertanggungjawaban Hukum antara Bentuk Badan Usaha Terbatas (PT) dan Perusahaan Perorangan." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 6.2 (2024): 384-391.

Hartono, Akbar Hidayatullah Vidi, dan Muhammad Didin. "Tanggungjawab Perseroan atas Tindakan Direksi yang Melebihi Kewenangannya (Analisa Terhadap Doktrin Ultra Vires)." *Deposisi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum* 1.3 (2023): 119-129.

Griffin, S., 1998, *The rise and fall of the Ultra Vires rule in corporate law. Mountbatten journal of legal studies*, *2*(1), 5-31.

Hidayat, F., M. 2020. *Hukum Perusahaan*. IAIN Jember.

Inayah, A. I., dan Arsyilhakim, N. R. 2024. *Peran Serta Perkembangan Hukum Perseroan di Indonesia dalam Maraknya ISU Penyimpangan Hukum Perseroan.* Jurnal Hukum dan Sosial Politik. *2*(1). 209-217.

Rumokoy, N. K. 2011. *Pertanggungjawaban Perseroan Selaku Badan Hukum Dalam Kaitannya Dengan Gugatan Atas Perseroan (Dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas Sebagai Acuan Pembahasan).* Jurnal Hukum Unsrat. *19*(2). 13-21.

Suryahartati, D. 2013. *Doktrin Ultra Vires (Perspektif Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas).* Jurnal Ilmu Hukum. *6*(7).

Supriyatin, U., dan Herlina, N. 2020. *Tanggung Jawab Perdata Perseroan Terbatas (PT) Sebagai Badan Hukum.* Jurnal Ilmiah Galuh Justisi. *8*(1), 127-144.

Syarief, Elza, and Attika Balqist. "Doktrin Fiduciary Duty dan Corporate Opportunity Terhadap Pertanggungjawaban Direksi dan Dewan Komisaris." *Journal of Law and Policy Transformation* 2.2 (2017): 80-102.

Sudaryat, Sudaryat. "Tanggungjawab Pemegang Saham Mayoritas yang Merangkap sebagai Direksi terhadap Kerugian Pihak Ketiga Akibat Perbuatan Melawan Hukum Perseroan." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 4.2 (2020): 313.

Stephen J Leacock. “Rise and Fall of the Ultra Vires Doctrine in United States, United Kingdom, and Commonwealth Carribean Corporate Common Law: A

Triumph of Experience Over Logic". DePaul Business and Commercial Law Journal, DePaul University Libraries, Vol. 5, Issue Fall 2006, pg. 67-104.

Peraturan Perundang-undangan

Burgerlijk Wetboek.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 07/MEN/1999.

Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2017

Putusan_3_pdt.Sus-Phi_2021_pn_kdi_20240612210625.

Putusan_29_pdt.Sus-Phi_2021_pn_mks_20240612212347.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Undang-Undang Nomor 13 tahun Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang nomor 3 tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan.

Undang-undanng nomor 8 tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan.

Wetboek van Koophandel.