

Status Hukum Direktur*

*) di Korporasi/Perusahaan/badan usaha/badan sosial

Oleh : Umar Kasim

Pendahuluan'

Dalam dunia bisnis di berbagai macam jenis usaha, pada jabatan untuk pucuk pimpinan (*top management*) dipergunakan istilah (*nomenclatuur*) direktur. Demikian juga pada beberapa korporasi seperti badan-badan usaha sosial atau lembaga-lembaga sosial, badan pendidikan, unit usaha pada suatu perusahaan, badan usaha yayasan atau koperasi, baik badan hukum atau bukan badan hukum, atau suatu kegiatan usaha yang merupakan lembaga nasional atau internasional juga menggunakan istilah *direktur* untuk pengurus induk atau pucuk pimpinannya. Yang menjadi persoalan, bagaimanakah status hukum seorang direktur di berbagai macam jenis usaha tersebut?, Apakah ia (Direktur tersebut) seorang pekerja dengan suatu hubungan kerja yang tunduk pada hukum perburuhan, ataukah ia justru pengusaha yang satu sama lainnya hubungan hukumnya adalah (murni) hukum perdata ?.

Walaupun klasifikasi hukum perburuhan (hukum ketenagakerjaan) termasuk dalam

kelompok hukum keperdataan (*privatrecht*), namun karena adanya campur tangan Pemerintah (dalam memberikan perlindungan) kepada pekerja dalam hukum perburuhan, maka klasifikasi hukum perburuhan lebih (kental) sebagai hukum publik agar *bargaining position* si pekerja dengan majikan (pengusaha) dapat diseimbangkan dari pada (murni) sebagai hukum perdata.

Pada badan hukum perseroan terbatas (PT atau *perseroan*), baik pada *perseroan terbatas tertutup -besloten vennootschappen-*, atau *perseroan terbatas terbuka -openbaar vennootschappen-* PT. Tbk, atau pada perusahaan perseroan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) PT. (*persero*)-, Undang-undang mengenai Perseroan Terbatas atau UUPT (UU Nomor 1 Tahun 1995) dan UU mengenai BUMN UU Nomor 19 Tahun 2003) secara tegas menyebutkan bahwa kepengurusan perseroan dilakukan (: dipimpin) oleh Direksi (pasal 79). Direksi merupakan suatu dewan yang terdiri dari seorang atau lebih direktur/anggota Direksi (*board of directors*). Direksi ini adalah salah

satu dari *tiga serangkai* organ *perseroan* selain Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan Komisaris. Ia diangkat (dan diberhentikan) oleh RUPS (pasal 80 jo pasal 91). Namun, persoalan dalam praktek, ternyata ada jabatan (di suatu *perseroan*) pada level *top-middle management* dengan istilah Direktur, memimpin suatu unit tertentu, yang diangkat bukan oleh RUPS, melainkan ia diangkat oleh *top management*. Direktur tersebut mungkin diangkat oleh Presiden Direktur/Direktur Utama, atau oleh salah seorang Direktur dalam jajaran *board of directors* *perseroan*. Atau pengangkatannya mungkin diamanatkan dalam Anggaran Dasar dengan memberi kewenangan kepada jajaran Direksi untuk mengangkatnya.

Sebaliknya ada Direktur (anggota Direksi) diangkat oleh RUPS, akan tetapi bukan dari diantara (para) *stock holder* atau pendiri, melainkan dari *karyawan karier* (baca: pekerja) dari internal *perseroan*, atau dari *professional manager* dari luar *perseroan*.

Kemudian dalam corporate law istilah pimpinan pada suatu perusahaan/badan usaha yang tidak berbentuk *perseroan terbatas*, tapi bentuk hukumnya berupa Persekutuan Kommanditer *Commanditaire Vennootschap* (CV), Persekutuan Firma - *Vennootschap onder Firma* (Firma), Perusahaan Umum (Perum), badan/unit-unit usaha yayasan -

stichting, badan/lembaga-lembaga sosial (NGO, *non government organization*) atau badan usaha pendidikan, koperasi, unit usaha koperasi, dana pensiun, badan/lembaga-lembaga nasional atau internasional dan lain-lain, juga menggunakan istilah direktur untuk *manager* pucuk pimpinan atau perwakilannya di Indonesia.

Banyaknya penggunaan istilah direktur pada berbagai macam dan jenis institusi tersebut, menjadi sulit dan tentunya tidak mudah untuk menentukan status hukumnya, apakah sebagai pekerja dalam hubungan kerja atau bukan. Dan tentunya tidak dapat *digeneralisir* bahwa semua Direktur tersebut adalah sama dan dengan demikian status hukumnya juga sama, karena istilah Direktur hakekatnya hanya suatu sebutan (*nomenclatuur*) pada pucuk pimpinan atau *top management*. Untuk menentukan status hukum seorang direktur, haruslah dilihat kasus demi kasus. Inilah yang akan diuraikan dalam tulisan berikut ini.

Direktur Pada Perseroan Terbatas'

Ketentuan mengenai status hukum seorang Direktur Pada perusahaan yang berbentuk *perseroan* diatur dalam UUPT dan UU mengenai BUMN. Menurut UUPT (Pasal 1 angka 2) dalam suatu PT terdapat 3 organ *perseroan*, yakni RUPS, Direksi dan Komisari. Tiap organ *perseroan* tersebut memiliki fungsi

masing-masing dan mempunyai kedudukan yang paralel. Yang satu tidak berada dibawah yang lainnya.

RUPS adalah *personifikasi* dari para pemegang saham (shareholder) yang merupakan organ yang mempunyai kewenangan mengangkat dan memberhentikan Direksi dengan mencantumkan namanya dalam Anggaran Dasar perseroan yang termuat dalam Akta Pendirian dan perubahan-perubahannya (pasal 8 jo pasal 12). Sedangkan Direksi adalah orang kepercayaan -*fiduciary duties*- yang merupakan personifikasi dari perseroan, mewakili perseroan dalam segala tindakannya (*persona standi in judicio*). Dan Komisaris adalah personifikasi dari Dewan Pengawasan Internal perseroan.

Apabila dirinci, ada tiga kelompok tugas utama Direksi yakni: pertama, tugas atas dasar pelimpahan kepercayaan (*trust and confidence, fiduciary duties*); kedua, tugas atas dasar kecakapan, kehati-hatian dan ketekunan (*duties of skill, care and diligence*); dan ketiga, tugas atas dasar yang diamanatkan oleh undang-undang, *statutory duties*. Dalam pelaksanaan tugasnya, seorang anggota Direksi tidak hanya terikat pada apa yang secara tegas dicantumkan dalam maksud dan tujuan serta kegiatan usaha perseroan sesuai dengan Anggaran Dasar, melainkan juga dapat mengambil prakarsa guna mewujudkan kepentingan perseroan dengan

melakukan perbuatan yang dapat menunjang atau memperlancar tugas-tugasnya dalam batas-batas yang diperkenankan atau dalam ruang lingkup tugas dan kewajibannya (*intra virus*) sesuai dengan kebiasaan, kewajaran dan kepatutan (Hukum Perusahaan, 2000. hal. 220 dan 226).

Selanjutnya UUPT/UU-BUMN mengatur mengenai pengangkatan dan pemberhentian Direksi/anggota Direksi, bahwa sebagai personifikasi *perseroan*, Direksi diangkat oleh RUPS dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan. Sebaliknya Direksi sewaktu-waktu dapat diberhentikan oleh RUPS dengan menyebutkan alasannya. Walaupun keputusan pemberhentian (anggota) Direksi tersebut, hanya dapat diambil setelah anggota Direksi yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri dalam RUPS. Dengan keluarnya keputusan RUPS mengenai pemberhentian anggota Direksi yang bersangkutan, maka kedudukannya sebagai anggota Direksi berakhir sejak keluarnya keputusan tersebut. (Pasal 80 jo Pasal 82 dan 91 UUPT).

Menjawab pertanyaan, bagaimana hubungan hukum antara RUPS dengan Direksi, apakah hubungan hukum tersebut merupakan

hubungan kerja atau hubungan (perjanjian) perdata?, apakah RUPS mengangkat Direksi dalam kapasitasnya sebagai pemberi kerja kepada pekerja, atau sebagai pemberian kuasa kepada kuasa, ataukah pelimpahan kewenangan dari yang berwenang kepada pemegang amanat?.

Dari sisi hukum ketenagakerjaan, UU Ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Th. 2003) mengatur mengenai hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja. dalam pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Yang dimaksud dengan pengusaha (dalam konteks UU Ketenagakerjaan) adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud diatas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia (pasal 1 angka 5). Dan yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang

bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (pasal 1 angka 3).

Pengertian pengusaha dalam UU tersebut ternyata tidak mencakup RUPS dikategorikan sebagai pengusaha yang merupakan personifikasi (para) pemegang saham, sehingga RUPS tidak dapat dikatakan sebagai pengusaha. Demikian juga pengertian pekerja. Direksi jelas tidak bekerja pada RUPS dengan menerima upah/imbalan. Tidak ada unsur-unsur hubungan kerja yang terdiri dari adanya pekerjaan, adanya upah dan perintah. Antara RUPS dan Direksi tidak memenuhi syarat adanya hubungan kerja. Tugas yang diemban Direksi bukanlah berupa pekerjaan (tertentu) yang diberikan oleh RUPS. Demikian juga upah yang diterima oleh Direksi bukan sebagai imbalan yang diberikan oleh RUPS, dan amanat yang diterima oleh Direksi bukanlah perintah dari RUPS. Semua itu tidak dibuat dalam suatu perjanjian kerja, melainkan diatur dan dituangkan Dalam Anggaran Dasar perseroan yang merupakan suatu perjanjian perdata. Dalam pasal 81 UUPD bahwa peraturan mengenai pembagian tugas dan wewenang setiap anggota Direksi serta besar dan jenis penghasilan Direksi ditetapkan tersendiri oleh RUPS berdasarkan hukum perjanjian (*privatrecht*). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan hukum antara RUPS dengan Direksi tidak memenuhi

unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan.

Mengenai persoalan, apakah hubungan hukum antara Direksi dengan RUPS adalah hubungan pemberian kuasa?. Menjawab pertanyaan tersebut, perlu melihat pengertian pemberian kuasa dalam KUHPer. -*Burgerlijk Wetboek* yakni perjanjian dengan mana seseorang memberikan kuasa kepada orang lain yang menerimanya untuk (dan atas namanya) menyelenggarakan suatu urusan (1792), pemberian kuasa mana terjadi dengan percuma (1794). Berdasarkan ketentuan KUHPer tersebut nampak bahwa hubungan hukum antara Direksi dengan RUPS bukan hubungan pemberian kuasa, walaupun terdapat (beberapa) unsur-unsur pemberian kuasa. Lantas, apakah merupakan pelimpahan kewenangan?, Untuk hal ini, tentu harus dilihat kapasitas RUPS dalam bertindak dan kewenangan serta amanat yang diterima oleh Direksi/anggota Direktur.

Dalam hukum perdata, dikenal ada tiga macam cara dan kapasitas seseorang bertindak secara hukum. Pertama, seseorang dapat bertindak untuk diri sendiri; kedua, dapat bertindak untuk dan atas nama orang atau pihak lain berdasarkan kuasa; dan ketiga seseorang dapat bertindak karena jabatannya (*ex officio*). Dalam hubungannya dengan penunjukan dan

pengangkatan seorang Direktur dalam jajaran Direksi oleh RUPS, ia merupakan personifikasi perseroan, Direksi bertindak dalam kapasitasnya sebagai pemegang amanat (*fiduciary duties*) yang bertanggung jawab guna menjalankan tugas dan pengurusan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan serta mewakili perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Perbuatan Direksi (dalam segala tindakannya) untuk dan atas nama perseroan adalah sebagai penerima amanat dan penerima kuasa dari RUPS. Namun kuasa tersebut bukan kuasa tertentu dan untuk tindakan yang bersifat khusus, akan tetapi kuasa umum berupa amanat dan kepercayaan untuk bertindak dalam koridor yang telah ditentukan dalam Anggaran Dasar (*intra virus*).

Dengan demikian sepintas tampak bahwa hubungan hukum antara Direksi dengan RUPS (disamping) terdapat unsur-unsur hubungan pemberian kuasa, juga ada unsur-unsur pelimpahan kewenangan, dan (sepintas) terdapat unsur-unsur hubungan kerja. Dalam suatu hubungan kerja, apabila ada suatu perjanjian (termasuk perjanjian kerja) menimbulkan pertentangan, apakah suatu perjanjian yang dibuat para pihak merupakan perjanjian kerja atau bukan, harus dilihat satu persatu dan kasus demi kasus. Ketentuan hukum perburuhan dalam KUHPer./*Burgerlijk Wetboek* memberi way out dalam Bab VIIa

tentang Persetujuan Untuk Melakukan Pekerjaan (pasal 1601c) menyebutkan bahwa *apabila suatu perjanjian mengandung unsur-unsur sebagai perjanjian perburuhan beserta unsur-unsur suatu perjanjian jenis lain, maka berlakulah keduanya, baik ketentuan perjanjian perburuhan, maupun ketentuan perjanjian lain tersebut. Jika terdapat pertentangan diantara keduanya, maka berlakulah perjanjian perburuhan.* Ketentuan dalam pasal 1601c tersebut memberikan kesan adanya perlindungan bagi para pihak yang terikat dalam suatu perjanjian (termasuk perjanjian kerja) yang tidak jelas substansi hubungan hukumnya serta pengaturannya, dan dapat menimbulkan interpretasi yang bermacam-macam sehingga dapat menimbulkan perselisihan bagi pihak-pihak yang terkait dalam perjanjian tersebut.

Namun tidak demikian halnya dengan hubungan hukum *Direktur* dengan RUPS. Pengaturan mengenai hubungan hukum antara Direksi dengan RUPS jelas dasar dan acuan suatu pengaturannya dalam UU. Dengan kata lain, pengaturan mengenai pengangkatan dan pemberhentian Direksi/anggota Direksi, diatur dalam UUPT dan UU-BUMN, dan bukan diatur dalam UU mengenai Ketenagakerjaan. Pengangkatan dan pemberhentian Direksi/anggota Direksi oleh RUPS adalah (murni) hubungan hukum keperdataan yang diatur dalam Hukum Perdata, khususnya

UUPT (dan UU-BUMN) jo UU Pasar Modal, dan bukan hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Oleh karenanya Direktur pada PT/perseroan, bukan pekerja.

Pengangkatan Anggota Direksi'

UUPT dan UU BUMN mengatur bahwa yang dapat diangkat menjadi anggota Direksi adalah orang-perseorangan yang mampu melaksanakan perbuatan hukum, dan tidak pernah dinyatakan pailit atau menjadi anggota Direksi yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit atau orang yang pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara dalam waktu lima tahun sebelum pengangkatannya. Sebaliknya badan hukum (*rechtspersoon*) atau perkumpulan tidak dapat diangkat menjadi (anggota) Direksi dari suatu PT/perseroan. Tapi disyaratkan harus *natuurlijkpersoon* (Pasal 79 ayat (3) UUPT).

Dengan demikian dalam UUPT tidak ada aturan atau ketentuan mengenai pembatasan pengangkatan untuk menduduki jabatan Direksi/anggota Direksi, termasuk pembatasan kewarganegaraan, sepanjang ia seorang *natuurlijkpersoon*. Ini dapat diartikan bahwa pengangkatan Direksi/anggota Direksi oleh RUPS bebas, tidak terbatas hanya orang-orang dari diantara pendiri atau para pemegang

saham (*share holder*) saja, tetapi RUPS dapat mengangkat siapa saja yang dipercaya dan dikehendaki untuk menduduki jabatan Direksi/anggota Direksi di perusahaan yang bersangkutan, termasuk mengangkat karyawan karier (baca: pekerja) dari internal perseroan atau *professional manager* dari luar perseroan, baik (diangkat) untuk jangka waktu tertentu, atau untuk jangka waktu (sesuai) yang ditentukan dalam Anggaran Dasar. Bahkan menurut Pasal 3, Keppres No. 75 Th. 1995, seorang yang berasal dari warganegara asingpun -yang memenuhi syarat yang ditentukan-, dapat diangkat menjadi anggota Direksi.

Telah disebutkan bahwa Direksi/seorang anggota Direksi bukanlah pekerja, dan bahwa pengangkatan anggota Direksi tidak terbatas hanya orang-orang dari diantara pendiri atau para pemegang saham (*share holder*) saja, tapi dimungkinkan dipilih dan diangkat dari seorang karyawan karier. Apabila seorang karyawan karier diangkat oleh RUPS menjadi Direktur (anggota Direksi), maka sejak pengangkatannya menjadi Direktur/anggota Direksi, status hubungan hukumnya yang (semula) hubungan hukum ketenagakerjaan berubah menjadi hubungan hukum keperdataan. Dengan perubahan status hubungan hukum tersebut, maka bagi anggota Direksi dari karyawan karier tersebut, perlu

segera ditentukan hak-haknya (dapat dengan suatu pernyataan) atau dilakukan penyelesaian hubungan hukum (PHK, pemutusan hubungan perjanjian kerja) dan kemudian membayar hak-haknya berdasarkan hukum ketenagakerjaan, sebelum berubah status hubungan hukumnya menjadi hubungan hukum lain (perdata). Sebaliknya apabila RUPS mengangkat seorang *profesional manager* menjadi Direktur (anggota Direksi), maka dalam pengangkatannya menjadi Direktur/anggota Direksi, status hubungan hukum *profesional manager* tersebut, bukan hubungan hukum ketenagakerjaan melainkan hubungan hukum keperdataan. Dengan menyandang status hubungan hukum keperdataan sebagai anggota Direksi, bagi seorang *profesional manager* jika (suatu saat) terjadi pemberhentian (bukan PHK) oleh RUPS, terutama pemberhentian yang menyimpang dari kesepakatan dan ketentuan, oleh para pihak penyelesaiannya dilakukan berdasarkan hukum perdata (UUPT) dan tidak menjadi kompetensi hukum perburuhan berdasarkan UU Nomor 22 Tahun 1957 jo UU Nomor 12 Tahun 1964.

Berbeda halnya dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia, yang menduduki jabatan tertentu sebagai pekerja biasa atau akan menduduki jabatan sebagai anggota Direksi (*board of director*), baik

anggota Direksi dari *profesional manager* atau anggota Direksi dari *share holder*, Perusahaan/ pengusaha yang akan mempekerjakan atau menggunakannya (:Pengguna TKA) terlebih dahulu harus membuat dan mengesahkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, RPTKA (kecuali TKA tertentu) dan meminta Izin Kerja Tenaga Asing (IKTA).

Disamping itu, untuk mempekerjakan TKA, harus memenuhi syarat yang ditentukan, baik syarat ketenagakerjaan, maupun syarat-syarat kelmigrasian, kepolisian dan syarat-syarat lainnya. Walaupun beberapa syarat dikecualikan baginya misalnya (antara lain) Tenaga Kerja Asing yang merupakan *share holder* dan akan menduduki jabatan anggota Direksi. Ia tidak dipersyaratkan adanya pembatasan jangka waktu dalam RPTKA dan tidak dipersyaratkan untuk didampingi tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping (*dalam rangka transfer knowledge*).

Direktur pada suatu Perusahaan/badan'

Dalam praktek sering di temukan adanya seorang yang menduduki posisi *top management* memimpin suatu unit tertentu pada suatu korporasi, perusahaan/badan usaha dengan sebutan (*nomenclatuur*) "Direktur". Demikian juga ada yang diangkat

sebagai "Wakil Direktur", namun sejatinya ia adalah *manager* dalam suatu unit tertentu atau untuk suatu tugas tertentu. Direktur tersebut bukan diangkat dalam dan oleh RUPS, melainkan (mungkin) diangkat oleh Direktur Utama/Presiden Direktur atau oleh salah seorang anggota Direksi atau Pengurus /pimpinan perusahaan/badan usaha/badan sosial yang bersangkutan. Sebagai contoh, Direktur *Legal Division Head* PT. Bank Anu Tbk., Direktur Keuangan dan Pemasaran Koperasi Anu, Direktur Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Anu, atau Direktur *Human Resource Development Centre*, Yayasan Anu, dan lain-lain.

Kedudukan Direktur seperti contoh tersebut adalah Direktur yang (hanya) mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan yang diangkat oleh Direktur Utama atau salah seorang anggota Direksi atau Pengurus/pimpinan perusahaan/badan usaha /badan sosial untuk dan atas nama perusahaan/badan/badan sosial yang mengangkatnya. Demikian juga apabila mengangkat seorang Wakil Direktur yang bukan diangkat oleh RUPS, akan tetapi diangkat oleh seorang Direktur untuk suatu tugas tertentu yang bersifat khusus atau sebagai orang kepercayaan pimpinan. Direktur seperti contoh tersebut tidak diatur dalam UUPU/UU-BUMN, atau UU mengenai suatu badan usaha/badan sosial

seperti koperasi, yayasan. Namun karena ada unsur-unsur hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan (UU Nomor 13 Tahun 2003) dan memenuhi syarat adanya hubungan kerja, maka direktur-direktur seperti tersebut adalah benar-benar pekerja, dan baginya berlaku dan tunduk pada hukum ketenagakerjaan.

Berbeda halnya apabila RUPS mengangkat Wakil Direktur dan mencantumkannya dalam Anggaran Dasar dan perubahan-perubahannya, maka ia bukan pekerja. Ia masuk dalam *board of Director* dan statusnya sama seperti Direktur pada perseroan yang diangkat oleh RUPS. Ada lagi dalam praktek, seseorang diangkat (oleh RUPS) menjadi anggota Direksi dalam suatu perseroan hanya sebagai "boneka". Ini terjadi biasanya dalam penyeludupan hukum untuk menghindari suatu ketentuan hukum tertentu, atau untuk menjadikan sebagai suatu strategi terhadap anggota Direksi lainnya dan terhadap pemegang-pemegang saham guna kepentingan pribadi atau kepentingan tertentu untuk memenuhi suatu *quorum* (seperti pada) *derivatif action* dalam menyikapi suatu kebijakan dari para pemegang saham lperseroan. Persoalan "boneka" tersebut tidak akan disinggung dalam tulisan ini, karena disamping hal itu merupakan penyimpangan hukum, juga pembuktiannya tidak mudah.

Apabila diperselisihkan apakah pengangkatan "Direktur" tersebut merupakan hubungan kerja, atau pelimpahan kewenangan atau pemberian kuasa, tentu harus dikaji, dicermati dan dilihat unsur-unsurnya sebagaimana dimaksud dalam pasal 1601c KUHP. seperti tersebut di atas. Apabila terdapat pertentangan diantara apakah sebagai perjanjian perburuhan atau mengandung unsur-unsur perjanjian jenis lain, maka berlakulan perjanjian perburuhan kecuali terdapat bukti-bukti (jelas) sebagai hubungan perdata.

Direktur Pada Koperasi'

Berdasarkan UU Perkoperasian (UU No. 25 Tahun 1992), organ Koperasi adalah Rapat Anggota Tahunan (RAT), Pengurus dan Pengawas. RAT adalah organ tertinggi, dan RAT adalah organ yang mempunyai kewenangan mengangkat Pengurus. Hubungan antara RAT dan Pengurus adalah hubungan perdata seperti halnya RUPS dan Direksi pada Perseroan. Namun dalam praktek, pada suatu Koperasi terutama yang ruang lingkup usaha dan kegiatan bisnisnya sudah relatif besar dan menjalankan bisnis secara professional, sering terjadi oleh Pengurus (yang dipilih oleh RAT) menunjuk seorang *profesional manager* untuk memimpin Koperasi dengan sebutan (istilah)

Direktur. Direktur ini bukan diangkat oleh RAT, melainkan diangkat oleh Dewan Pengurus yang mungkin (memang) sudah diamanatkan dalam Anggaran Dasar Koperasi yang memberikan kewenangan kepada Pengurus untuk (apabila perlu) dapat mengangkat Direktur sebagai manager memimpin koperasi secara profesional, walau *board of director* tetap berada pada Dewan Pengurus. Direktur tersebut bukan dan tidak bertanggung jawab kepada RAT. Ia adalah orang yang diangkat dan dipekerjakan oleh Pengurus, maka status hukum Direktur Koperasi tersebut adalah pekerja yang mempunyai hubungan hukum (ketenagakerjaan) dengan Pengurus. Demikian halnya apabila (salah satu) unit usaha Koperasi mengangkat manager profesional dengan sebutan Direktur, ia adalah pekerja. Kecuali dalam hal Koperasi mendirikan suatu badan hukum perseroan yang mayoritas sahamnya dimiliki (penyertaan) Koperasi, maka Direktur pada perseroan tersebut statusnya sama dengan Direktur pada perseroan terbatas lainnya. Ia bukan pekerja.

Direktur Pada Perseroan Kommanditer'

Dalam suatu CV dikenal ada dua macam sekutu, yakni sekutu komanditer dan sekutu komplementer (sekutu kerja). Sekutu komanditer adalah sekutu tidak kerja yang

(hanya) *-Inbreng-* menyerahkan uang, barang atau tenaga sebagai pemasukan (modal) dalam persekutuan (*geldschleter, stille vennoots, sleeping partners*). Sedangkan sekutu komplementer adalah sekutu kerja yang – disamping mungkin juga ikut *inbreng*, menjadi pengurus dalam persekutuan.

Sekutu kerja menjalankan CV secara aktif dan menjadi pengurus (*complementaries*) dari persekutuan. Salah seorang (atau beberapa) dari sekutu kerja tersebut disepakati (oleh komanditer dan komplementer) ditunjuk memimpin CV dengan sebutan (*noomenclatuur*) "Direktur". Hubungan hukum sekutu komanditer dengan Direktur CV yang merupakan sekutu komplementer, diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Dagang khususnya pasal 19 s/d 21 yang merupakan *lex specialis* dari hukum perdata (KUHP). Dengan kata lain pengaturan mengenai hubungan hukum sekutu komanditer dengan sekutu komplementer adalah merupakan kompetensi dan wilayah hukum keperdataan dan bukan hubungan kerja yang merupakan wilayah hukum ketenagakerjaan. Dengan demikian Direktur pada suatu CV bukan pekerja.

Direktur Pada Firma'

Dalam persekutuan Firma, semua (para) sekutu memasukkan modal sesuai kemampuan dan bagiannya masing-masing. Semua sekutu mempunyai kedudukan yang sama dalam menjalankan Firma, sehingga satu dengan yang lain tidak perlu (saling) memberi kuasa. Dalam menjalankan Firma, salah seorang *firmman* (biasanya) ditunjuk memimpin dan bertindak keluar untuk dan atas nama Firma dengan sebutan *Managing Partners* atau Direktur Firma. Hubungan hukum Direktur Firma tersebut dengan (para) sekutu lainnya diatur dalam pasal 16 s/d 35 KUHD. Dengan demikian hubungan hukum tersebut adalah hubungan hukum perdata dan bukan hubungan hukum ketenagakerjaan. Oleh karenanya Direktur pada sebuah Firma juga bukan pekerja.

Direktur pada Perusahaan Umum (PERUM)

Bentuk badan hukum ini agak spesifik. Menurut UU-BUMN, organ PERUM terdiri dari Menteri, Direksi dan Dewan Pengawas (pasal 37). Dengan demikian PERUM menggunakan istilah Direksi (*board of Director*) yang terdiri dari seorang lebih Direktur sebagai Dewan Direksi, yang merupakan *top management* PERUM. Tidak dijelaskan lebih lanjut siapa-siapa yang dapat diangkat menjadi anggota Direksi, apakah dari

PNS, atau karyawan dari lingkungan perusahaan (PERUM) atau *professional manager* dari luar. Yang jelas diatur adalah mengenai pengangkatan dan pemberhentian Direksi ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung-jawab di bidang BUMN sesuai dengan mekanisme dan ketentuan atau pertauran-perundang-undangan yang berlaku (pasal 49 jo pasal 46).

Anggota Direksi PERUM diangkat berdasarkan pertimbangan keahlian, integritas kepemimpinan, pengalaman, kejujuran, perilaku yang baik serta dedikasi yang tinggi untuk memajukan dan meningkatkan PERUM (pasal 45 ayat 2). Pengangkatan Direksi PERUM dilakukan melalui mekanisme uji kelayakan dan kepatutan (pasal 45 ayat 3).

Yang dapat diangkat menjadi Direktur sebagai anggota Direksi PERUM sama anggota Direksi pada perseroan terbatas, yakni, orang perorangan yang mampu melaksanakan perbuatan hukum, dan tidak pernah dinyatakan pailit atau menjadi anggota Direksi atau Komisaris atau Dewan Pengawas yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan atau PERUM dinyatakan pailit, atau orang yang tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan Negara (pasal 45 ayat 1). Calon anggota Direksi yang dinyatakan lulus uji

kelayakan dan kepatutan wajib menandatangani *kontrak manajemen* (statement of corporate intent) sebelum ditetapkan pengangkatannya sebagai anggota Direksi.

Dari ketentuan-ketentuan tersebut, jelas bahwa anggota Direksi dapat diangkat dari unsur manapun atau siapapun sepanjang memenuhi ketentuan dan peraturan perundang-undangan dan telah lulus *fit proper test*. Apabila diangkat dari PNS, berlaku ketentuan pemberhentian dan pengalihan PNS berdasarkan UU Pokok-pokok Kepegawalan (UU Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 43 Tahun 1999). Apabila diangkat dari karyawan (Internal PERUM), maka sejak saat itu putus hubungan kerjanya dengan PERUM dan dibayarkan hak-haknya sebagai pekerja kemudian berubah status hukumnya menjadi (murni) hubungan perdata. Apabila diangkat dari *profesional manager* berlaku ketentuan dan hubungan hukum perdata sejak pengangkatannya sampai pemberhentiannya. Dengan demikian Direksi / anggota Direksi pada PERUM bukan pekerja. Ia merupakan organ PERUM, sehingga berlaku ketentuan hukum perdata.

Direktur pada Badan-badan atau Lembaga-lembaga lain'

Lembaga Swadaya Masyarakat (NGO), Lembaga-lembaga Internasional : IMF, ILO, WHO dan lain-lain, juga menggunakan istilah Direktur untuk pimpinan pusat atau kantor-kantor perwakilannya di Indonesia. Hubungan hukum antara badan-badan atau lembaga-lembaga tersebut dengan Direktur (yang memimpinnya) adalah hubungan hukum ketenagakerjaan. Kecuali mungkin ditentukan lain oleh masing-masing pihak berdasarkan perjanjian. Mereka adalah *professional manager* yang diserahi tugas memimpin badan atau lembaga dimaksud.

Banyak lagi badan-badan dan lembaga-lembaga baik bersifat sosial atau *profit oriented* menyebut *top manager*-nya dengan istilah Direktur untuk yang dalam tulisan ini tidak dapat disebutkan satu demi satu. Oleh karenanya untuk menentukan status hukum seorang yang menjabat sebagai Direktur, harus disebutkan satu persatu dan dilihat kasus demi kasus. Tidak dapat *digeneralisir* status Direktur adalah sama pada semua badan usaha atau unit usaha atau badan-badan dan lembaga-lembaga tertentu tapi di lihat secara kasulstis.

Penutup'

Sebagai catatan penutup, kedudukan seorang direktur dalam PT/perseroan, apakah perkerja atau bukan, telah dijelaskan dalam Surat Edaran Dirjen Perlindungan dan Perawatan

Tenaga Kerja a/n Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor 482/DD-II/Kps.Js/73 tanggal 23 April 1973 perihal Status seorang Direktur Perusahaan. Surat Menakertranskop tersebut belum dicabut dan sampai saat ini berlaku. Namun pada waktu dibuatnya surat tersebut pengaturan mengenai PT/*perseroan* masih mengacu kepada Kitab Undang-undang Hukum Dagang (KUHD) berikut segala perubahannya terakhir dengan UU Nomor 4 Tahun 1971. Namun yang prinsip mengenai status hukum seorang Direktur, masih sama dan masih dapat dijadikan pedoman dan acuan dalam kasus pemutusan hubungan kerja anggota Direksi pada *perseroan* terbatas dan badan-badan usaha/unit usaha lainnya yang tidak jelas status hukumnya.

Kesimpulan'

Menentukan status hukum seorang Direktur di berbagai macam jenis usaha/korporasi tersebut, harus dikaji dan dilihat kasus perkasus. Ia diangkat oleh siapa dan bagaimana hubungan hukumnya pada saat pengangkatan. Direktur pada *perseroan* terbatas yang diangkat oleh RUPS dan hubungan hukumnya (antara Direktur dengan RUPS) diatur (tersendiri) dalam hukum perdata, khususnya UUPD dan UU-BUMN. Yang demikian bukan pekerja, akan tetapi pemegang amanat RUPS

yang diberi kuasa bertindak untuk dan atas nama *perseroan*;

Direktur yang yang tidak diangkat oleh RUPS, namun diangkat oleh Direksi, Direktur Utama /Presiden Direktur atau Pengurus/pimpinan suatu perusahaan/badan usaha/badan sosial untuk memimpin badan atau suatu unit tertentu dengan "sebutan" Direktur, yang demikian adalah pekerja dan berlaku hukum ketenagakerjaan.

Direktur pada suatu CV yang mempunyai hubungan keperdataan antara (para) sekutu kommanditer dengan sekutu komplementer, ia bukan pekerja. Demikian juga dengan direktur Perum yang merupakan salah satu organ Perum dan diatur tersendiri dalam UU-BUMN, ia bukan pekerja. Firma yang mempunyai hubungan keperdataan antara para sekutu yang tergabung didalamnya dengan menunjuk salah satu *firman* bertindak untuk dan atas nama Firma sebagai Direktur, maka Direktur yang memimpin Firma tersebut (*Managing Partners*) bukanlah pekerja;

Sebaliknya Direktur pada suatu koperasi, unit usaha koperasi atau yayasan yang diangkat oleh Badan atau Dewan Pengurus, ia adalah pekerja, ia mempunyai hubungan (hukum) kerja dan berlaku hukum ketenagakerjaan. Demikian juga dengan direktur pada berbagai

badan-badan atau lembaga-lembaga tertentu, baik nasional, maupun internasional ia adalah pekerja, kecuali ditentukan lain dan jelas status hukum yang mengaturnya.

Demikian gambaran umum tentang status hukum Direktur di berbagai macam jenis usaha, baik pada perseroan terbatas, perusahaan perseroan (p.t. persero), perseroan kommanditer, perseroan dengan firma, perusahaan umum, badan/unit usaha koperasi atau yayasan dan lain-lain. Semoga bermanfaat.**

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Ahmad Yani & Gunawan Widjaja, Perseroan Terbatas, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000;

I.G. Ray Widjaya, S.H., M.A., Hukum Perusahaan, Penerbit Megapoin, Jakarta, 2000;

Munir Fuady, S.H., M.H., LL.M., Hukum Perusahaan Dalam Paradigma Hukum Bisnis, Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999;

Nurpurwosutjipto, S.H., H.M.N., Pengertian Pokok Hukum Dagang - Bentuk-bentuk Perusahaan, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1995.

Undang-undang Nomor 1 Tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas;

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1995 tentang Pasar Modal;

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara;

Keputusan Presiden R.I. Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang;

Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Kitab Undang-undang Hukum Dagang.

Penulis :

Umar Kasim

Kasubag Informasi Hukum pada Biro Hukum dan KLN,
Depnakertrans.