

# SKRIPSI

## PENERAPAN DOKTRIN *ULTRA VIRES* ATAS PERBUATAN MELANGGAR HUKUM DIREKSI DALAM MEMPEKERJAKAN PEKERJA/BURUH DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

Disusun dan diajukan oleh

SYAHWAL

B011171047



ILMU HUKUM/ HUKUM KEPERDATAAN

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2021

PENERAPAN DOKTRIN *ULTRA VIRES* ATAS  
PERBUATAN MELANGGAR HUKUM DIREKSI DALAM  
MEMPEKERJAKAN PEKERJA/BURUH DENGAN  
PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

OLEH  
SYAHWAL  
B011171047

SKRIPSI

Sebagai Tugas Akhir dalam Rangka Penyelesaian Studi Sarjana  
Departemen Hukum Keperdataan Program Studi Ilmu Hukum

PEMINATAN HUKUM EKONOMI DAN BISNIS  
DEPARTEMEN HUKUM KEPERDATAAN  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2021

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENERAPAN DOKTRIN *ULTRA VIRES* ATAS PERBUATAN  
MELANGGAR HUKUM DIREKSI DALAM MEMPEKERJAKAN  
PEKERJA/BURUH DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU**

Disusun dan diajukan oleh

**SYAHWAL  
B011171047**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Sarjana Departemen Hukum Keperdataan  
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 04, Juni 2021  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

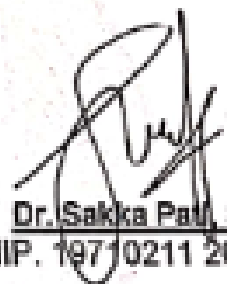
Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping



Dr. Sabir Alwy, S.H., M.S.  
NIP. 19590105 199103 1 001



Dr. Sakka Patu, S.H., M.H.  
NIP. 19710211 200604 2 001

Ketua Program Studi Sarjana Ilmu Hukum



Dr. Maskud, S.H., LL.M.  
NIP. 19761129 199903 1 005

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Diterangkan bahwa Skripsi mahasiswa:

Nama : Syahwal

Nomor Induk Mahasiswa : B011171047

Peminatan : Hukum Ekonomi dan Bisnis

Departemen : Hukum Keperdataan

Judul : "Penerapan Doktrin *Ultra Vires* atas Perbuatan  
Melanggar Hukum Direksi dalam  
Mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan  
Perjanjian Kerja Waktu Tertentu"

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan pada ujian skripsi.

Makassar, 05 Mei 2021

**Pembimbing Utama**



**Dr. Sabir Alwy, S.H.,M.S.**  
NIP. 19590105 199103 1 001

**Pembimbing Pendamping**



**Dr. Sakka Pati, S.H.,M.H.**  
NIP. 19710211 200604 2 001



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS HUKUM**

**KAMPUS UNHAS TAMALANREA, JALAN PERINTIS KEMERDEKAAN KM.10**

Telp : (0411) 587219,546686, FAX. (0411) 587219,590846 Makassar 90245

**E-mail: hukumunhas@unhas.ac.id**

---

**PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI**

Diterangkan bahwa skripsi mahasiswa :

Nama : SYAHWAL  
N I M : B011171047  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Departemen : Hukum Keperdataan  
Judul Skripsi : Penerapan Doktrin Ultra Vires Atas Perbuatan Melanggar Hukum  
Direksi Dalam Mempekerjakan Pekerja/Buruh Dengan Perjanjian  
Kerja Waktu Tertentu

Memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai ujian akhir program studi.

Makassar, Mei 2021

a.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset  
dan Inovasi



## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini;

Nama : Syahwal  
NIM : B011171047  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa Skripsi dengan judul "*Penerapan Doktrin Ultra Vires atas Perbuatan Melanggar Hukum Direksi dalam Mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*" adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Skripsi karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi.

Makassar, 07 Juni 2021

Yang Menyatakan



Syahwal

## ABSTRAK

**SYAHWAL (B011171047)** dengan Judul “*Penerapan Doktrin Ultra Vires atas Perbuatan Melanggar Hukum Direksi dalam Mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*”. Di bawah bimbingan Sabir Alwy sebagai Pembimbing Utama dan Sakka Pati sebagai Pembimbing Pendamping.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu serta juga untuk menelaah bentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu atas tindakan *ultra vires* Direksi.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian normatif yang dalam penelitiannya menggunakan tiga (3) pendekatan, yakni; pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Bahan hukum yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode preskriptif.

Adapun hasil penelitian ini, yaitu; (1) tindakan Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu secara melanggar hukum dapat dikualifikasikan sebagai tindakan Direksi yang *ultra vires*. (2) Perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu atas tindakan *ultra vires* Direksi terbagi menjadi perlindungan hukum preventif sesuai ketentuan maksud dan tujuan Perseroan serta penerapan prinsip *good corporate governance*. Berikutnya, perlindungan hukum represif dapat dilakukan dengan pengajuan gugatan atas dasar perbuatan melanggar hukum oleh Direksi secara pribadi.

**Kata Kunci:** *Ultra Vires*, Direksi, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu

## ABSTRACT

**SYAHWAL (B011171047)** on the research title “*Penerapan Doktrin Ultra Vires atas Perbuatan Melanggar Hukum Direksi dalam Mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*”. Under the guidance of Sabir Alwy as the Main Supervisor and Sakka Pati as the Associate Supervisor.

The aim of this research is to analyze the application of the ultra vires doctrine toward the measure of the Directors in hired labour with fixed term employment contract and also to examine the legal protection for fixed term labour for the Directors ultra vires act.

This research used normative methodological research which in it used three (3) approaches, there are: statute approach, conceptual approach, and case approach. The research legal material that has collected then analyzed with prescriptive method.

There are two results of this study, there are; (1) The act of the Directors when hired labour with unlawfull fixed term employment contract can be considered as an ultra vires act of the Directors. (2) The legal protection for fixed term labour for the Directors ultra vires act is divided into preventive legal protection which is based on the object clauses of the company and the application of the principles of good corporate governance. A repressive legal protection can be carried out by filling lawsuit for tort acts of the Directors.

**Keywords:** Ultra Vires, Directors, Fixed-Term Employment Contract



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan hidayat serta kesehatan di tengah Pandemi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, dengan judul **“PENERAPAN DOKTRIN *ULTRA VIRES* ATAS PERBUATAN MELANGGAR HUKUM DIREKSI DALAM MEMPEKERJAKAN PEKERJA/BURUH DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU”**

Ucapan terima kasih yang paling utama, paling tulus, juga paling dalam penulis hanturkan kepada Mama Humrah Podo yang selama ini banyak berkorban lahir dan batin untuk Penulis. Juga tak terlupakan kepada kawan terbaik yakni Rifqi Ramadhan yang setiap hari terus berusaha untuk melebihi Penulis namun nyatanya sulit.

Sesungguhnya skripsi ini terselesaikan bukan semata-mata karena penulis semata, namun semua itu tidak terlepas dari doa dan dukungan dari orang-orang tercinta serta bantuan dari banyak pihak, maka dengan ini, penulis mempersembahkan rasa terima kasih yang tak terkira kepada:

- 1) Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu, MA, selaku Rektor Universitas Hasanuddin. Prof. Dr. Ir. Muh. Restu, MP, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik. Prof. Ir. Sumbangan Baja, M.Phil, Ph.D, selaku Wakil

Rektor Bidang Perencanaan, Keuangan, dan Infrastruktur. Prof. Dr. drg. A. Arsunan Arsin, M.Kes, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Alumni. Prof. dr. Muh. Nasrum Massi, Ph.D, selaku Wakil Rektor Bidang Riset, Inovasi, dan Kemitraan. Prof. Dr. Ir. Nasaruddin Salam, MT, selaku Sekretaris Universitas.

- 2) Prof. Dr. Farida Patittingi, S.H.,M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin bersama dengan Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H.,M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset, dan Inovasi. Dr. Syamsuddin Muchtar, S.H.,M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Keuangan dan Sumber Daya, dan Dr. Hasrul, S.H.,M.H. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Alumni, dan Kemitraan.
- 3) Dr. Sabir Alwy, S.H.,M.S. selaku Pembimbing Utama dan Dr. Sakka Pati, S.H.,M.H selaku Pembimbing Pendamping. Terima kasih atas segala waktu yang telah diluangkan untuk segala keluh kesah Penulis dalam penyusunan skripsi ini.
- 4) Dr. Winner Sitorus, S.H.,M.H.,LL.M. dan Dr. Oky Deviani Burhamzah, S.H.,M.H. selaku tim Penilai dalam penyusunan skripsi Penulis.
- 5) Dr. Maskun, S.H.,LL.M. selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum serta Dr. Winner Sitorus, S.H.,M.H.,LL.M. selaku Ketua Departemen Hukum Keperdataan.
- 6) Segenap Dosen dan pihak Akademik Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang senantiasa mendidik Penulis

- 7) Institut Demokrasi, Hukum dan HAM, terima kasih. *La Lutta Continua, Viva Comrades!*
- 8) Keluarga Payung Ikatan Mahasiswa Hukum Bone, terima kasih
- 9) Delegasi National Moot Court Competition Bulaksumur IV, terima kasih.
- 10) Delegasi Contract Drafting Gadjah Mada Legal Festival, terima kasih.
- 11) Kabinet Aktualisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Hukum, terima kasih.
- 12) Pihak-pihak lain yang Penulis cintai namun tidak Penulis tuliskan di sini, terima kasih.

Akhir kata, Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini memiliki banyak kelemahan namun Penulis berharap bahwa skripsi ini mampu memperlihatkan setitik keberpihakan Penulis terhadap dunia yang tidak berjalan dengan seimbang dan setara. *For those who have the good fortune to be able to devote themselves to scientific pursuits must be the first to place their knowledge at the service of humanity.*

Penulis,

Syahwal

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN KEASILAN PENULISAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
F. Metode Penelitian.....	12
<b>BAB II</b>	<b>PENERAPAN DOKTRIN <i>ULTRA VIRES</i> ATAS TINDAKAN DIREKSI DALAM MEMPEKERJAKAN PEKERJA/BURUH DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU</b>
A. Tinjauan Pustaka.....	17
1. Tinjauan tentang Perusahaan.....	17
2. Tinjauan tentang Perseroan Terbatas.....	23
3. Tinjauan tentang Badan Hukum.....	31
4. Tinjauan tentang Direksi.....	39
5. Tinjauan tentang Perbuatan Melanggar Hukum.....	43
6. Tinjauan tentang Doktrin <i>Ultra Vires</i> .....	45
B. Analisis Pembahasan.....	49
1. Rumusan Doktrin <i>Ultra Vires</i> Terhadap Tindakan Direksi dalam Menjalankan Pengurusan Perseroan.....	49

2. Penerapan Doktrin <i>Ultra Vires</i> atas Tindakan Direksi dalam Mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	61
---	----

**BAB III PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA/BURUH DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU ATAS TINDAKAN *ULTRA VIRES* DIREKSI**

A. Tinjauan Pustaka.....	81
1. Tinjauan tentang Perlindungan Hukum.....	81
2. Tinjauan tentang Perjanjian.....	85
3. Tinjauan tentang Perjanjian Kerja.....	88
4. Tinjauan tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.....	98
B. Analisis Pembahasan.....	102
1. Perlindungan Hukum Preventif Bagi Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas tindakan <i>Ultra Vires</i> Direksi.....	104
2. Perlindungan Hukum Represif Bagi Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atas Tindakan <i>Ultra Vires</i> Direksi.....	109

**BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	122
B. Saran .....	124

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>125</b>
----------------------------	------------

Lampiran

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Peraturan perundang-undangan tidak memberi satu penafsiran resmi dalam suatu pasal tentang apa yang dimaksud sebagai perusahaan. Perusahaan baru diberikan penafsiran dalam rancangan undang-undang *wetboek van koophandel*, yang mana perusahaan diartikan sebagai keseluruhan perbuatan yang dilakukan dengan terang-terangan, tidak terputus-putus, dalam kedudukan tertentu dan dengan tujuan untuk memperoleh laba.

Pengaturan lebih lanjut tentang perusahaan terkhusus terkait dengan Perseroan Terbatas diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (untuk selanjutnya disebut sebagai UU Perseroan Terbatas) yang memberikan definisi Perseroan Terbatas sebagai badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham.

Ketentuan Pasal 1 Angka 1 UU Perseroan Terbatas jelas mengatur bahwa Perseroan Terbatas adalah suatu badan hukum. Badan hukum (*rechtspersoon*) merupakan orang (*persoon*) yang diciptakan oleh hukum yang dipandang sebagai subjek hukum. Badan hukum lantas memiliki hak-hak dan kewajiban-kewajiban dalam melakukan perbuatan hukum selayaknya seorang manusia seperti menguasai suatu kekayaan, turut

serta dalam lalu lintas hukum melalui pengurusnya serta dapat digugat dan menggugat di hadapan pengadilan.<sup>1</sup>

Perseroan sebagai badan hukum yang merupakan *artificial person* tentu saja tidak dapat secara absolut dipersamakan dengan manusia selaku *naturalijke persoon*. Hal ini menyebabkan Perseroan membutuhkan entitas terpisah yang secara nyata akan mewujudkan Perseroan sebagai subjek hukum yang memiliki kegiatan sehari-hari serta juga memiliki tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu, UU Perseroan Terbatas tepatnya pada Pasal 1 Angka 2 mengatur bahwa organ Perseroan adalah Rapat Umum Pemegang Saham (untuk selanjutnya disebut sebagai RUPS), Direksi, dan Dewan Komisaris.

RUPS sebagai organ Perseroan mempunyai wewenang yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris dalam batas yang ditentukan dalam UU Perseroan Terbatas dan/atau anggaran dasar.<sup>2</sup> Direksi sendiri sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 1 Angka 5 UU Perseroan Terbatas diartikan sebagai organ Perseroan yang memiliki wewenang dan tanggung 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. Sedangkan Dewan Komisaris diartikan sebagai organ Perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara

---

<sup>1</sup> Rr Dijan Widijowati, 2012, *Hukum Dagang*, Penerbit Andi, Yogyakarta, hlm. 22.

<sup>2</sup> Lihat Pasal 75 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada Direksi.

Dari apa yang digariskan oleh UU Perseroan Terbatas mengenai ketiga organ Perseroan tersebut, sekilas terlihat bahwa organ Perseroan yang dalam kesehariannya akan bertindak selayaknya Perseroan adalah Direksi. Hal ini sejalan dengan ketentuan yang termuat dalam Pasal 92 ayat (1) UU Perseroan Terbatas yang memuat ketentuan bahwa Direksi menjalankan pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.

Hal ini mengharuskan Direksi untuk melaksanakan tugasnya dengan berpegang pada prinsip kehati-hatian (*duty of care*) karena ia diberikan kepercayaan (*fiduciary duty*) berdasarkan undang-undang untuk menjalankan Perseroan. Direksi dalam melakukan pengurusan dan juga tindakan hukum atas nama Perseroan harus dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan kemampuan terbaiknya (*duty of skill*) dan ditujukan semata-mata untuk kepentingan Perseroan yang bersangkutan.<sup>3</sup> Oleh karena itu, pengurusan Perseroan oleh Direksi untuk kepentingan Perseroan menuntut Direksi untuk selalu bertindak sesuai dengan apa yang menjadi maksud dan tujuan didirikannya Perseroan dan tetap berupaya mendatangkan laba bagi Perseroan.

Dengan dalih untuk mendapatkan laba lebih bagi Perseroan, tidak jarang ditemukan Direksi dalam mengurus Perseroan melandaskan

---

<sup>3</sup> Agus Sardjono (etal. ), 2014, *Pengantar Hukum Dagang*, Rajagrafindo Persada, Depok, hlm. 82.



kebijakannya dengan menekan pengeluaran Perseroan dengan cara menekan biaya pekerja/buruh. Upaya ini sering direalisasikan dalam bentuk penggunaan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang menurut *International Labour Organization* merupakan pekerja/buruh murah, baik karena upah yang lebih rendah atau sebagai akibat dari tidak berhaknya pekerja/buruh mendapat berbagai jaminan sosial.<sup>4</sup>

Perjanjian kerja waktu tertentu merupakan salah satu jenis perjanjian yang pengaturannya secara khusus diatur melalui ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (untuk selanjutnya disebut sebagai UU Ketenagakerjaan) yang pengaturannya telah diubah terakhir kali melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (untuk selanjutnya disebut sebagai UU Cipta Kerja)

Perjanjian kerja waktu tertentu sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 56 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang terakhir kali diubah melalui ketentuan Pasal 81 Angka 12 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diartikan sebagai perjanjian kerja yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Namun penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu yang menguntungkan Perseroan tidak dapat dilakukan untuk semua jenis pekerjaan. Batasan penggunaan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu diatur dalam ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sebagaimana

---

<sup>4</sup> International Labour Organization, 2016, *Non-Standard Employment Around The World (Understanding Challenges, Shaping Prospects)*, International Labour Office, Geneva, pg. 161.

diubah melalui ketentuan Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja, sebagai berikut:

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Pembatasan ini tentu saja dimaksudkan untuk mendorong penggunaan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu dalam Perseroan. Hal ini dikarenakan pekerja/buruh yang bekerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu diyakini memberikan jaminan perlindungan yang jauh lebih baik bagi pekerja/buruh.<sup>5</sup>

Namun sebagaimana termuat dalam Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg *juncto* Putusan Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020 juga dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Kdi *juncto* Putusan Nomor

---

<sup>5</sup> Guus Heerma van Hoss dan Surya Tjandra, 2012, *Bab Bab Tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Pustaka Larasan, Bali, hlm. 17.

74 K/Pdt.Sus-PHI/2020 diketahui bahwa terdapat Perseroan yang mengabaikan batasan yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja sebagaimana telah disebutkan di atas.

Dalam Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg *juncto* Putusan Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020, Perseroan terbukti mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang menurut sifat atau jenis pekerjaan yang bersifat tetap.<sup>6</sup> Selanjutnya dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Kdi *juncto* Putusan Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020, Perseroan terbukti mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus.<sup>7</sup>

Pengabaian batasan yang telah diatur dalam ketentuan Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja sebagaimana termuat dalam putusan di atas, menyebabkan beralihnya status dari pekerja/buruh pada Perseroan tersebut. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang termuat Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan dari Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pekerja/buruh yang pada awalnya terikat hubungan kerja dengan Perseroan melalui perjanjian kerja waktu tertentu dinyatakan demi hukum beralih menjadi hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Lihat lebih lanjut dalam Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Bdg, hlm. 27.

<sup>7</sup> Lihat lebih lanjut dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Kdi, hlm. 17.

<sup>8</sup> Lihat lebih lanjut dalam Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Bdg, hlm. 31 dan juga dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Kdi, hlm. 21.

Peralihan perjanjian kerja ini turut pula menyebabkan beralihnya hak pekerja/buruh itu sendiri. Misalnya dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Kdi *juncto* Putusan Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020, Perseroan terbukti mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk jabatan sebagai *Human Resources Manager* yang mana pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang dikualifikasikan sebagai pekerjaan yang sifatnya terus menerus.<sup>9</sup> Hal ini menyebabkan Perseroan dihukum untuk membayar secara tunai dan sekaligus uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja yang sebenarnya tidak ada jikalau status pekerja/buruh masih berupa perjanjian kerja waktu tertentu.

Pelanggaran atas batas-batas sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja serta kerugian yang timbul bagi Perseroan, jika dikaitkan dengan unsur tindakan melanggar hukum, unsur kesalahan dan unsur kerugian yang termuat dalam Pasal 1365 BW sekilas terlihat bahwa tindakan Direksi tersebut telah memenuhi unsur-unsur sebagaimana disebutkan di atas. Padahal seyogyanya, Direksi harus selalu melakukan pengurusan untuk kepentingan Perseroan.

Tindakan Direksi sebagaimana dimaksud *a quo* yang tidak sesuai dengan kepentingan Perseroan berkaitan erat dengan pembatasan kewenangan dari Direksi. Pembatasan tersebut dikenal melalui doktrin *ultra vires*. *Ultra vires* diartikan sebagai suatu tindakan oleh Direksi yang

---

<sup>9</sup> Lihat lebih lanjut dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Kdi, hlm. 17.

tidak sesuai dengan maksud dan tujuan serta kegiatan usaha merupakan tindakan di luar kekuasaannya.<sup>10</sup>

Hal ini lantas menimbulkan suatu pertanyaan apakah tindakan Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu tanpa mematuhi batasan yang telah diatur oleh undang-undang, hingga menimbulkan kerugian bagi Perseroan adalah suatu risiko bisnis ataukah tindakan tersebut merupakan tindakan pengurusan Direksi yang 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 Mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**”.

---

<sup>10</sup> Yahya Harahap, 2019, *Hukum Perseroan Terbatas*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 66.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari apa yang penulis telah jabarkan dalam latar belakang masalah di atas, penulis mengangkat dua rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah doktrin *ultra vires* dapat diterapkan terhadap tindakan Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu?
2. Apa bentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu jika terjadi tindakan *ultra vires* Direksi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis penerapan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu.
2. Menelaah bentuk perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu jika terjadi tindakan *ultra vires* Direksi.

## **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan berguna baik dari sisi teoretis maupun dari sisi praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoretis
  - a. Diharapkan mampu menguraikan penerapan doktrin *ultra vires* atas tindakan Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh.

- b. Diharapkan akan menjadi sumbangsi pemikiran penulis terhadap upaya memberikan perlindungan terhadap pemenuhan hak-hak pekerja/buruh yang kian hari kian rentan.

## 2. Kegunaan Praktis

- a. Diharapkan mampu menjadi karya ilmiah yang akan dijadikan landasan alternatif bagi pekerja/buruh untuk memperoleh hak-haknya yang timbul dari peralihan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.
- b. Diharapkan akan menjadi langkah alternatif bagi pekerja/buruh dalam rangka menguatkan posisi tawar pekerja/buruh di hadapan perusahaan.

## E. Keaslian Penelitian

Dalam rangka menunjukkan keaslian penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis menjabarkan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan terhadap penelitian penulis.

**Dyah Ayu Ambarwati, Kontrak Oleh Perseroan Terbatas Yang Mengandung Tindakan *Ultra Vires*, Tesis, Program Studi Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum, Universitas Airlangga, 2007.** Penelitian Dyah Ayu Ambarwati mencoba melihat bagaimana akibat hukum dari kontrak yang mengandung *ultra vires*. Hal ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yang juga akan menelisik tentang bagaimana perjanjian yang dilakukan oleh Direksi yang menyalahi peraturan perundang-undangan. Perbedaan mendasar adalah bahwa

penelitian oleh Dyah Ayu Ambarwati tidak menyebut secara eksplisit kontrak dengan jenis apa yang menjadi objek kajiannya. Sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, penulis memberi batasan jelas terhadap jenis perjanjian yang menjadi objek kajian yaitu perjanjian kerja waktu tertentu.

**Ainul Mardiah Nasution, Tanggung Jawab Direksi Perseroan Terbatas Terhadap Tindakan *Ultra Vires* Yang Dilakukannya Dengan Pihak Ke-III, Tesis, Program Studi Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum, Universitas Sumatera Utara, 2017.** Penelitian yang dilakukan oleh Ainul Mardiah Nasution terkait dengan penerapan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan Direksi yang menimbulkan kerugian baik bagi pemegang saham, kreditur Perseroan, pekerja/buruh dan konstituen Perseroan. Penelitian yang dilakukan oleh Ainul Mardiah Nasution memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yakni berupa penerapan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan Direksi. Namun perbedaannya adalah penelitian oleh Ainun Mardiah Nasution menekankan pada pertanggungjawaban Direksi atas tindakan *ultra vires* terhadap pihak ketiga sedangkan penulis menekankan pada penerapan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan melawan hukum Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dan juga terkait perlindungan hukum bagi pekerja/buruh atas tindakan *ultra vires* Direksi.



## **F. Metode Penelitian**

### **1. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan dan/atau data berupa data sekunder.<sup>11</sup> Penelitian hukum normatif ini akan meneliti data sekunder yang memiliki keterkaitan dengan pokok permasalahan mengenai penerapan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan melanggar hukum Direksi Perseroan dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu serta perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu atas tindakan *ultra vires* Direksi Perseroan.

### **2. Pendekatan Penelitian**

Berdasarkan tipe penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini maka pendekatan penelitian yang akan digunakan oleh penulis mencakup pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan tugas dan wewenang serta tanggung jawab Direksi selaku organ Perseroan serta regulasi yang terkait dengan perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan Perseroan. Untuk pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dilakukan dengan

---

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2013, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers: Jakarta, hlm. 13.

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 perjanjian kerja waktu tertentu atas tindakan *ultra vires* Direksi Perseroan. Sedangkan untuk pendekatan kasus (*case approach*) dilakukan dengan menelaah Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg *juncto* Putusan Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020 juga Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Kdi *juncto* Putusan Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Hal ini bertujuan untuk mengetahui *ratio decidendi* dari putusan hakim guna memetakan peranan Direksi dalam peralihan status perjanjian kerja dari pekerja/buruh serta kerugian Perseroan yang timbul dari peralihan status perjanjian kerja tersebut.

### 3. Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan oleh penulis untuk keperluan penelitian normatif ini meliputi:

#### a. Bahan hukum primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif dalam artian mempunyai otoritas.<sup>12</sup> Bahan hukum primer meliputi norma atau kaidah dasar misalnya dalam pembukaan UUD NRI 1945, peraturan dasar seperti dalam UUD NRI 1945 dan ketetapan-ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat, serta peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak

---

<sup>12</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm. 181.

terkodifikasikan, yurisprudensi, traktat, dan bahan hukum dari zaman kolonial yang masih berlaku hingga saat ini.<sup>13</sup>

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 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);

---

<sup>13</sup> Soerjono Soekanto, 2015, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 52.

- 5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
- 6) Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg *juncto* Putusan Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020; dan
- 7) Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Kdi *juncto* Putusan Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020.

b. 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.<sup>14</sup> Bahan hukum sekunder dalam penelitian ini meliputi buku-buku teks terkait hukum perusahaan, buku-buku teks terkait hukum perjanjian dan perjanjian kerja 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.

---

<sup>14</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Op.cit*, hlm. 181.

#### 4. Analisis Bahan Hukum

Pada penelitian hukum normatif, bahan-bahan hukum yang telah diperoleh, baik berupa bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, akan dianalisis dengan metode preskriptif, 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 tindakan melanggar hukum Direksi suatu Perseroan dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu serta perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu atas tindakan *ultra vires* Direksi Perseroan.

## BAB II

### PENERAPAN DOKTRIN *ULTRA VIRES* ATAS TINDAKAN DIREKSI DALAM MEMPEKERJAKAN PEKERJA/BURUH DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU

#### A. Tinjauan Pustaka

##### 1. Tinjauan tentang Perusahaan

##### a. Pengertian Perusahaan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan melalui ketentuan Pasal 1 Huruf b mengatur bahwa perusahaan merupakan setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba.

Sedangkan Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan (untuk selanjutnya disebut sebagai UU Dokumen Perusahaan), mengatur bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.

Lebih lanjut, *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.<sup>15</sup>

Molengraaff turut memberi penafsiran terkait perusahaan. Molengraaff memaknai perusahaan sebagai keseluruhan perbuatan yang dijalankan secara terus menerus, bertindak keluar dengan menjalankan kegiatan perekonomian baik berupa perdagangan ataupun perjanjian perdagangan guna memperoleh laba.<sup>16</sup> Sedangkan Polak lebih menyorot perusahaan dari sisi komersialnya, dalam artian bahwa suatu badan usaha baru dapat dikatakan perusahaan apabila terdapat perhitungan mengenai perkiraan laba dan rugi yang dicatat dalam pembukuan. Lebih lanjut Polak juga menyebutkan unsur-unsur lain, yakni apakah perusahaan dijalankan dengan cara yang lazim atau tidak yang dapat diketahui dari keteraturan menjalankan perusahaan itu dan bukan dijalankan secara gelap.<sup>17</sup>

## **b. Unsur-Unsur Perusahaan**

Dari beragam definisi di atas, Abdulkadir Muhammad menuliskan unsur-unsur perusahaan sebagai berikut:<sup>18</sup>

### **1. Badan Usaha**

Badan usaha merupakan entitas yang menjalankan kegiatan dalam bidang perekonomian. Badan usaha

---

<sup>15</sup> H.M.N Purwosutjipto, *Op.cit*, hlm. 15.

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 8.

<sup>18</sup> *Ibid*, hlm. 10-12.

memiliki bentuk tertentu, 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 perjasaaan.

## 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.

### **c. Bentuk-Bentuk Perusahaan**

Bentuk-bentuk perusahaan dalam perspektif hukum perusahaan Indonesia terbagi menjadi 2 (dua), yakni:

### 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.<sup>19</sup>

### 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:<sup>20</sup>

#### a) Persekutuan Berbadan Hukum

Persekutuan yang berbadan hukum mencakup perseroan terbatas, koperasi dan yayasan. Terkhusus untuk pembahasan perseroan terbatas akan dijabarkan dalam bagian yang terpisah.

Koperasi sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, koperasi dimaknai sebagai badan usaha yang beranggotakan orang-perseorangan atau badan hukum koperasi dengan kegiatan yang berlandaskan prinsip-prinsip

---

<sup>19</sup> Djoko Imbawani Atmadjaja, 2015, *Hukum Dagang Indonesia (Sejarah, Pengertian dan Prinsip-prinsip Hukum Dagang)*, Setara Press, Malang, hlm. 216.

<sup>20</sup> *Ibid.*

gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Sedangkan yayasan dalam ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan, diidentifikasi sebagai badan hukum yang terdiri dari kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu pada bidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota. Tetapi hal ini tidak berarti yayasan tidak dapat melakukan kegiatan perekonomian yang bersifat komersil, hanya saja segala laba yang dihasilkan hanya ditujukan untuk maksud kemanusiaan, keagamaan dan sosial.<sup>21</sup>

#### b) Persekutuan Tidak Berbadan Hukum

Perusahaan persekutuan yang tidak berbadan hukum mencakup persekutuan perdata, persekutuan firma, dan persekutuan komanditer. Penjabaran ketiganya adalah sebagai berikut.

Persekutuan perdata adalah persekutuan yang dilahirkan dari perjanjian antara dua orang atau lebih yang sepakat saling mengikatkan diri untuk memasukkan sesuatu ke dalam persekutuan dengan maksud untuk membagi keuntungan yang timbul karenanya.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Rr Dijan Widijowati, *Op.cit*, hlm. 89.

<sup>22</sup> Rujuk lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 1618 *Burgerlijk Wetboek*

Persekutuan firma merupakan persekutuan perdata yang didirikan untuk menjalankan perusahaan dengan nama bersama.<sup>23</sup> Dalam persekutuan firma, sangat diutamakan hubungan pribadi para sekutu. Hal ini menyebabkan firma bersifat kekeluargaan.<sup>24</sup>

Persekutuan komanditer merupakan persekutuan firma yang di dalamnya terdapat satu orang atau lebih sekutu komanditer. Sekutu komanditer merupakan sekutu yang hanya menyerahkan *inbreng*<sup>25</sup> ke dalam persekutuan tanpa turut serta menjalankan pengurusan dan penguasaan persekutuan. Sehingga, sekutu komanditer hanya akan memperoleh keuntungan atau kerugian sebesar *inbreng* yang dimasukkannya ke dalam persekutuan.<sup>26</sup>

## **2. Tinjauan tentang Perseroan Terbatas**

### **a. Pengertian Perseroan Terbatas**

Perseroan Terbatas sebagaimana diatur dalam UU Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan

---

<sup>23</sup> Rujuk lebih lanjut dalam ketentuan Pasal 16 *Wetboek van Koophandel*

<sup>24</sup> Djoko Imbawani Atmadjaja, *Op.cit*, hlm. 217.

<sup>25</sup> Penjelasan tentang *inbreng* dapat ditemukan dalam ketentuan Pasal 1619 BW yang berbunyi "*masing-masing sekutu diwajibkan memasukkan uang, barang-barang lain atau pun kerajinannya ke dalam persekutuan itu*".

<sup>26</sup> Djoko Imbawani Atmadjaja, *Op.cit*, hlm. 218.

yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

D Salomon & Alan R Palmiter memberi definisi perusahaan sebagai *a structuring device for conducting modern business. It is a framework –a legal person- through which a business can enter into contracts own property, sue in court and be sued. It is taxable entity subject to property, sales, income, and other taxes. It is a capitalist invention for pooling of capital (form shareholders and lenders),management (from executives), and other factors of production (from suppliers and employees). It is a creature of state law; it is formation and existence depend on state enabling statutes. A corporation is a construct of the law –a set of legal relationship.*<sup>27</sup>

H.M.N. Purwostujipto dalam mengartikan perseroan terbatas membedah kata perseroan terbatas menjadi dua kata, yakni “perseroan” dan “terbatas”. Kata Perseroan merujuk pada modal perseroan yang terdiri dari sero-sero. Adapun kata terbatas memiliki artian bahwa luasnya tanggung jawab pemegang saham terbatas hanya sebesar modal yang ia setor.<sup>28</sup>

#### **b. Prinsip Umum Perseroan Terbatas**

Prinsip-prinsip umum dari Perseroan dapat ditemukan dalam Pasal 1 Angka 1 UU Perseroan Terbatas, yang memuat ketentuan bahwa:

---

<sup>27</sup> Agus Sardjono (etal. ), *Op.cit*, hlm. 70.

<sup>28</sup> H.M.N. Purwostujipto, 1991, *Pengertian Pokok Hukum Dagang (Bentuk-bentuk Perusahaan)*, Djambatan, Jakarta, hlm. 90.

Perseroan terbatas 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.

Bertitik tolak dari ketentuan Pasal 1 Angka 1 di atas, elemen utama yang melahirkan suatu Perseroan Terbatas, mencakup syarat-syarat berikut:<sup>29</sup>

a. Merupakan Persekutuan Modal

Perseroan sebagai badan hukum memiliki modal dasar atau biasa pula disebut *authorized capital* yang berarti jumlah modal yang disebutkan atau dituliskan dalam anggaran dasar dan akta pendirian Perseroan. Modal dasar terdiri dan terbagi dalam saham. Saham yang mana dimasukkan oleh para pemegang saham dengan jalan membayar saham tersebut kepada Perseroan.

b. Didirikan Berdasarkan Perjanjian

Pendirian Perseroan harus memenuhi ketentuan hukum perjanjian yang diatur dalam buku ketiga BW, khususnya bab kedua. Berarti jika ditinjau dari sudut pandang hukum perjanjian, pendirian Perseroan bersifat

---

<sup>29</sup> Yahya harahap, *Op.cit*, hlm. 33-38.

kontraktual, yakni berdirinya Perseroan merupakan akibat yang lahir dari perjanjian.

c. Melakukan Kegiatan Usaha

Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 UU Perseroan Terbatas, suatu Perseroan diharuskan untuk memiliki maksud dan tujuan serta kegiatan usaha. Berdasar penjelasan Pasal 18 UU 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.

d. 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) UU Perseroan Terbatas.

### c. Organ Perseroan Terbatas

Dalam hukum perusahaan Indonesia, Perseroan memiliki tiga organ yakni Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi dan Dewan Komisaris. Keterangan atas ketiganya adalah sebagai berikut:

#### 1) Rapat Umum Pemegang Saham

Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) merupakan Organ Perseroan yang memiliki kewenangan yang tidak diberikan kepada Direksi atau Dewan Komisaris sesuai dengan batasan yang ditentukan dalam UU Perseroan Terbatas dan/atau anggaran dasar suatu Perseroan.<sup>30</sup> Kewenangan RUPS dapat dipetakan menjadi kewenangan *de jure* yang diberikan oleh undang-undang serta kewenangan *de facto* yang dijalankan oleh RUPS sesuai anggaran dasar suatu Perseroan.<sup>31</sup>

#### 2) Direksi

Sesuai ketentuan Pasal 1 Angka 5 UU Perseroan Terbatas, Direksi adalah 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. Secara prinsipil, Direksi merupakan suatu perwakilan yang mana

---

<sup>30</sup> Lihat ketentuan Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

<sup>31</sup> Azizah, 2016, *Hukum Perseroan Terbatas*, Setara Press, Malang, hlm. 108.



seseorang melakukan suatu perbuatan hukum untuk kepentingan orang lain dan tanggung jawab orang lain.<sup>32</sup>

### 3) Dewan Komisaris

Dewan Komisaris diatur dalam Pasal 1 Angka 6 UU 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.

Dewan Komisaris dapat terdiri dari satu orang anggota atau lebih. Jika Dewan Komisaris suatu Perseroan lebih dari satu orang, maka Dewan Komisaris berbentuk majelis dan setiap anggota Dewan Komisaris tidak dapat bertindak sendiri-sendiri, melainkan berdasarkan keputusan Dewan Komisaris.<sup>33</sup>

Berdasarkan paradigma hukum perusahaan Indonesia, hubungan antara organ-organ di dalam Perseroan adalah sebagai berikut.<sup>34</sup>

- 1) Ketiga organ Perseroan memiliki kedudukan yang sederajat antara satu dengan yang lainnya.
- 2) Wewenang dari Komisaris dan Direksi bukanlah hasil dari pelimpahan wewenang dari RUPS, melainkan wewenang tersebut merupakan wewenang yang diperoleh dari ketentuan undang-undang dan/atau anggaran dasar.

---

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 129.

<sup>33</sup> *Ibid*.

<sup>34</sup> *Ibid*, hlm. 107.

- 3) Kewenangan dari masing-masing organ Perseroan bersifat otonom dan tidak boleh diintervensi oleh organ yang lain.
- 4) Direksi merupakan organ Perseroan yang menjalankan Perseroan untuk kepentingan Perseroan itu sendiri.
- 5) Direksi tidak selalu diharuskan untuk patuh dan tunduk atas putusan RUPS. Direksi memiliki hak untuk mengabaikan atau tidak melaksanakan putusan RUPS jikalau menurut pertimbangan Direksi, putusan RUPS tersebut bertentangan dan akan merugikan kepentingan Perseroan.

#### **d. Tanggung Jawab Terbatas dalam Perseroan Terbatas**

Sebagaimana termuat dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) UU 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.

Yahya Harahap turut mengamini ketentuan Pasal 3 ayat (1) di atas 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.<sup>35</sup>

Hal ini senada dengan apa yang diutarakan oleh Simon Goulding, bahwa *the members of chartered company were not directly personally liable for the debts and obligations incurred by the company in its own*

---

<sup>35</sup> Yahya harahap, *Op.cit*, hlm. 70.

*name and, likewise, not was the company liable for the members' debts and obligations.*<sup>36</sup>

Karakteristik ini pula yang disebut oleh Simon Goulding sebagai karakter yang menjadi pembeda antara Perseroan sebagai badan hukum dengan perusahaan lainnya yang tidak berbadan hukum, sebagaimana diutarakannya di bawah ini.

*The important advantage of trading through the medium of corporation rather than in a partnership, where each partner remains both jointly and severally liable for the debts of the business, or even as a member of the old deed of settlement company, where, since there never was in law, a distinct body brought into existence, the members remained liable for debts incurred.*<sup>37</sup>

Lebih lanjut, Munir Fuady berpendapat bahwa tanggung jawab Perseroan dalam prinsipnya hanya sebatas harta yang terdapat di dalam Perseroan. Hal ini pula yang mengakibatkan kata Perseroan disandingkan dengan kata terbatas, karena tanggung jawab dari Perseroan yang terbatas. Hal ini berakibat pada tidak akan bertanggung jawabnya organ Perseroan secara pribadi. Prinsip ini menyebabkan jika ada tuntutan hak dari pihak manapun, harta pribadi dari organ Perseroan tidak boleh ikut disita.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> Simon Goulding, 1999, *Company Law*, Cavendish Publishing Limited, London, Pg. 9.

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> Munir Fuady, 2012, *Pengantar Hukum Bisnis (Menata Bisnis Modern di Era Global)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 38.

Akan tetapi berdasar atas ketentuan Pasal 3 ayat (2) UU Perseroan Terbatas, prinsip tanggung jawab terbatas dalam Perseroan tersebut dapat saja disibak jika:

- 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.

### **3. Tinjauan tentang Badan Hukum**

#### **a. Pengertian Badan Hukum**

Badan hukum menurut Utrecht merupakan suatu badan yang bukan manusia dan memiliki kewenangan berdasarkan hukum untuk menjadi pendukung hak. Di lain sisi, Maijers turut menuliskan bahwa badan hukum merupakan sesuatu yang menjadi pendukung hak dan kewajiban.<sup>39</sup> Lebih lanjut Subekti memandang badan hukum sebagai orang yang tercipta

---

<sup>39</sup> Chaidir Ali, 2014, *Badan Hukum*, PT Alumni, Bandung, hlm. 18.

melalui suatu proses hukum yang bisa memiliki hak dan melakukan perbuatan hukum selayaknya subjek hukum manusia.<sup>40</sup>

Kemajemukan definisi dari badan hukum tersebut, coba dirumuskan oleh Chaidir Ali dengan memberikan batasan bahwa badan hukum sebagai subjek hukum memiliki hal-hal berikut, yaitu:<sup>41</sup>

- 1) Perkumpulan orang (organisasi);
- 2) Mampu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dalam hubungan-hubungan hukum (*rechtsbetrekking*);
- 3) Memiliki harta kekayaan tersendiri;
- 4) Memiliki pengurus;
- 5) Memiliki hak dan kewajiban; dan
- 6) Dapat digugat atau menggugat di hadapan pengadilan.

#### **b. Teori Badan Hukum**

Teruntuk pendefinisian badan hukum serta cara memandang badan hukum sebagai suatu subjek hukum yang dicipta oleh hukum, dapat diulas dengan menggunakan beberapa teori yang mengupas persoalan mengenai badan hukum, sebagai berikut.

##### 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

---

<sup>40</sup> Subekti, 2011, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, PT Intermasa, Jakarta, hlm. 21.

<sup>41</sup> Chaidir Ali, *Loc.cit*, hlm. 21.

subjek hukum yang diciptakan oleh negara dan diperhitungkan sama dengan manusia. Tokoh aliran fiksi ini adalah Friedrich Carl Von Savigny.<sup>42</sup>

## 2) 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 perkumpulan tersebut. Tokoh aliran ini adalah A.Brinz.<sup>43</sup>

## 3) 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.<sup>44</sup>

## 4) 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

---

<sup>42</sup> Johannes Ibrahim, 2006, *Hukum Organisasi Perusahaan (Pola Kemitraan dan Badan Hukum)*, Refika, Bandung, hlm. 47.

<sup>43</sup> *Ibid.*

<sup>44</sup> *Ibid.*

badan hukum tersebut pada hakikatnya merupakan hak dan kewajiban anggota secara bersama-sama. Tokoh aliran ini adalah Marcell Planiol.<sup>45</sup>

#### 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.<sup>46</sup>

Chaidir Ali lebih jauh turut menghimpun dan mengklasifikasi teori-teori di atas hanya ke dalam 2 (dua) golongan, yaitu:<sup>47</sup>

- 1) Teori yang berusaha ke arah peniadaan persoalan badan hukum dan hanya menyerahkan persoalan tersebut kepada pengurus atau organ badan hukum. Teori yang termasuk ke dalam golongan ini adalah teori organ dan teori kekayaan bersama.
- 2) Teori yang hendak melanggengkan persoalan badan hukum. Termasuk di dalamnya teori fiksi, teori kekayaan bertujuan, teori kenyataan yuridis.

#### **c. Perseroan Terbatas Sebagai Badan Hukum**

Perseroan Terbatas sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 1 UU Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan

---

<sup>45</sup> *Ibid.*

<sup>46</sup> Chaidir Ali, *Op.cit*, hlm. 35.

<sup>47</sup> *Ibid*, hlm. 30.

usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham. Lebih lanjut dalam Pasal 7 ayat (4) UU Perseroan Terbatas diatur bahwa status badan hukum Perseroan diperoleh pada tanggal diterbitkannya Keputusan Menteri tentang pengesahan badan hukum Perseroan.

Perseroan memenuhi syarat-syarat material sebagai badan hukum apabila:<sup>48</sup>

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

UU 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.

---

<sup>48</sup> Azizah, *Op.cit*, hlm. 19-20.



### 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. 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

Selain itu, Perseroan sebagai badan hukum memiliki beberapa karakteristik yang melekat pada suatu Perseroan, yakni:<sup>49</sup>

#### 1) Perseroan diperlakukan sebagai wujud yang terpisah dan berbeda dari pemiliknya

Konsekuensi logis dari adanya keterpisahan antara Perseroan dengan para pemegang sahamnya menyebabkan eksistensi kedua entitas tersebut juga terpisah. Lantaran hal

---

<sup>49</sup> Azizah, *Op.cit*, hlm. 21.

tersebut, meskipun pemegang sahamnya saling berganti, Perseroan dapat terus berlangsung karena saham dari pemegang saham dapat beralih dan dialihkan.

2) Dapat menggugat dan digugat atas nama perseroan itu sendiri

Ketentuan Pasal 98 ayat (1) UU Perseroan Terbatas yang memuat ketentuan bahwa Direksi adalah perwakilan Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan menunjukkan bahwa Perseroan dapat menggugat dan digugat ke pengadilan. Hal ini karena tentu saja dalam melaksanakan kegiatannya, suatu Perseroan mempunyai kepentingan-kepentingan dan dalam hal tertentu Perseroan harus mempertahankan kepentingannya dengan jalan mengajukan gugatan ke pengadilan.

3) Perseroan dapat memperoleh, menguasai, mengalihkan miliknya atas namanya sendiri

Melalui pengaturan Pasal 32 ayat (1) dan Pasal 33 ayat (1) UU Perseroan Terbatas, diketahui bahwa Perseroan memiliki kekayaan yang berupa modal dasar<sup>50</sup>, modal ditempatkan<sup>51</sup> dan modal disetor<sup>52</sup>. Hal ini menunjukkan bahwa Perseroan mempunyai wewenang untuk memperoleh, menguasai dan

---

<sup>50</sup> Modal dasar adalah seluruh nilai nominal saham Perseroan yang disebut dalam anggaran dasar.

<sup>51</sup> Modal ditempatkan adalah jumlah saham yang sudah diambil pendiri atau pemegang saham, dan saham yang diambil tersebut ada yang sudah dibayarkan dan ada yang belum dibayarkan.

<sup>52</sup> Modal disetor adalah modal yang sudah dimasukkan pemegang saham sebagai pelunasan pembayaran saham yang diambilnya sebagai modal yang ditempatkan.

mengalihkan kekayaannya sesuai dengan ketentuan anggaran dasar dan undang-undang.

- 4) Tanggung jawab pemegang saham terbatas sebesar nilai sahamnya

Tanggung jawab terbatas bagi pemegang saham termuat dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) UU Perseroan Terbatas yang memuat ketentuan bahwa pemegang saham tidak bertanggung jawab atas kerugian Perseroan yang melebihi nilai sahamnya. Hal ini menunjukkan bahwa pemegang saham tidak bertanggung jawab melebihi saham yang ia miliki dalam suatu Perseroan.

- 5) Pemegang saham tidak mengurus perseroan, kecuali dia dipilih sebagai anggota direksi

Perseroan dijalankan oleh seorang Direksi, ketentuan ini mendapat pengaturannya dalam ketentuan Pasal 92 ayat (1) UU Perseroan Terbatas.

- 6) Melakukan kegiatan terus menerus sesuai jangka waktu yang ditetapkan dalam anggaran dasar

Perseroan dapat didirikan untuk jangka waktu terbatas atau tidak terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa Perseroan dapat menentukan jangka waktu berdirinya Perseroan atau juga dapat menentukan bahwa Perseroan tidak dibatasi oleh waktu.

#### **4. Tinjauan tentang Direksi**

##### **a. Pengangkatan Direksi**

Pada saat pengangkatan Direksi untuk pertama kalinya, pengangkatan anggota Direksi dilakukan oleh pendiri yang kemudian dituangkan ke dalam akta pendirian Perseroan. Pengangkatan anggota Direksi selanjutnya diangkat oleh RUPS. Anggota Direksi diangkat untuk jangka waktu tertentu dan dapat diangkat kembali. Hal ini didasarkan atas ketentuan yang termuat dalam Pasal 94 UU Perseroan Terbatas.

Tentang siapa saja dapat diangkat menjadi anggota Direksi, ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU 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:

- 1) Dinyatakan pailit;
- 2) Menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu Perseroan dinyatakan pailit; atau
- 3) Dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.

##### **b. Kewenangan Direksi**

Kewenangan Direksi diatur dalam Pasal 92, Pasal 97 ayat (1), Pasal 98 dan Pasal 99 UU Perseroan Terbatas. Ketentuan Pasal 92 dan

Pasal 97 ayat (1) UU Perseroan Terbatas mengatur kewenangan Direksi untuk menjalankan pengurusan Perseroan. Sedangkan dalam Pasal 98 UU Perseroan Terbatas mengatur tentang kewenangan dari Direksi untuk mewakili Perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan. Namun pengecualian dari ketentuan tersebut ditemukan dalam Pasal 99 UU Perseroan Terbatas. Pasal 99 UU Perseroan Terbatas memuat ketentuan bahwa anggota Direksi tidak berwenang mewakili Perseroan, apabila terjadi perkara di pengadilan antara Perseroan dengan anggota Direksi yang bersangkutan atau anggota Direksi yang bersangkutan mempunyai benturan kepentingan dengan Perseroan.

Dalam hal terjadi demikian maka berdasarkan ketentuan yang termuat dalam Pasal 99 ayat (2) UU Perseroan Terbatas, maka yang berhak mewakili Perseroan adalah:

- 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.

Direksi dalam menjalankan tugasnya, yang mencakup tugas kepengurusan maupun tugas perwakilan. Tidak disyaratkan untuk meminta persetujuan pihak mana pun. Hal ini berkesesuaian dengan *business*

*judgement rule* yang memberikan kebebasan bagi Direksi untuk menentukan jalannya Perseroan dan sebagai perlindungan atas hal tersebut, Direksi tidak dapat dimintakan pertanggungjawabannya secara hukum sepanjang tindakannya diyakini secara layak dan itikad baik bahwa putusan tersebut merupakan suatu putusan bisnis yang baik dan dapat dianggap wajar.<sup>53</sup>

### **c. Kewajiban Direksi**

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

- 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 UU 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. Timbulnya kerugian bagi Perseroan dikarenakan anggota Direksi yang

---

<sup>53</sup> Azizah, *Op.cit*, hlm. 122.

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. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 102 UU Perseroan Terbatas.

#### **d. Hubungan Hukum Antara Direksi dengan Perseroan**

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

##### **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 tersebut dikesampingkan oleh UU Perseroan Terbatas dan anggaran dasar.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Man S Sastrawidjaja dan Rai Mantili, 2012, *Perseroan Terbatas Menurut Tiga Undang-Undang (Jilid 2)*, Keni Media, Bandung, hlm. 54.

## 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.<sup>55</sup> Jikalau didasarkan pada ketentuan dalam Pasal 1807 ayat (1) BW, pemberi kuasa harus memenuhi perikatan yang dibuat pemegang kuasa, selama perikatan tersebut menurut kekuasaan yang diberikan pemberi kuasa.

## 5. Tinjauan tentang Perbuatan Melanggar Hukum

### a. Pengertian Perbuatan Melanggar Hukum

Perbuatan melanggar hukum adalah salah satu bentuk perikatan yang lahir dari undang-undang sebagai akibat perbuatan manusia yang melanggar hukum. Pengaturan mengenai perbuatan melanggar hukum secara garis besar diatur dalam ketentuan Pasal 1365 BW dan Pasal 1366 BW, yang secara lengkap pengaturannya sebagai berikut.

Pasal 1365 BW, memuat ketentuan bahwa:

Tiap perbuatan yang melanggar hukum, yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut.

---

<sup>55</sup> *Ibid*, hlm. 55.



Pasal 1366 BW kemudian turut mengatur bahwa:

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

#### **b. Unsur-Unsur Perbuatan Melanggar 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:<sup>56</sup>

1. Adanya suatu perbuatan atau tidak adanya perbuatan;
2. Perbuatan tersebut melanggar hukum atau dengan tidak melakukan perbuatan tersebut bertentangan dengan kewajibannya;
3. Perbuatan tersebut mengakibatkan kerugian pada pihak lain;
4. Ada kesalahan atau kelalaian dalam perbuatan atau tindakan hukum yang dilakukan tersebut;
5. Adanya hubungan yang jelas antara kesalahan yang dilakukan atau kelalaian yang terjadi dengan kerugian yang diderita.

---

<sup>56</sup> Gunawan Widjaja dan Kartini Muljadi, 2017, *Perikatan yang Lahir Dari Undang-Undang*, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta, hlm. 97.

## 6. Tinjauan tentang Doktrin *Ultra Vires*

### a. Pengertian *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.<sup>57</sup> 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*).<sup>58</sup>

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.<sup>59</sup>

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:

*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*

---

<sup>57</sup> Azizah, *Op.cit*, hlm. 36.

<sup>58</sup> Yahya harahap, *Op.cit*, hlm. 66.

<sup>59</sup> Munir Fuady, *Op.cit*, hlm. 102.

*is formally within the express powers stated in its memorandum does not care its illegality.*<sup>60</sup>

Selain itu, dalam *Black's Law Dictionary* juga ditemukan definisi *ultra vires* sebagai berikut:

*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 termed extra vires.*<sup>61</sup>

### **b. Dasar Pemikiran Ultra Vires**

Landasan pemikiran dari hadirnya *ultra vires* didasari oleh adanya pembatasan tanggung jawab dalam tubuh Perseroan Terbatas. Tanggung jawab yang terbatas diyakini oleh Stephen Griffin akan menyebabkan lemahnya perlindungan bagi kreditur. Sebagaimana diutarakannya sebagai berikut.

*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).*<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Zainal Asikin dan Wira Pria Suhartana, 2018, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Kencana, Depok, hlm. 231.

<sup>61</sup> *Ibid*, hlm. 232.

<sup>62</sup> Stephen Griffin, *Op.cit*, Pg. 109.

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.<sup>63</sup>

UU Perseroan Terbatas kemudian turut mengatur tentang apa yang diutarakan oleh Stephen Griffin, yang mana dapat ditemukan dalam ketentuan yang termuat dalam Pasal 2 UU 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.

Maksud dan tujuan perusahaan inilah yang kemudian oleh Simon Goulding dimaknai sebagai batasan dari kegiatan suatu perusahaan, sebagaimana diutarakannya sebagai berikut.

*The extent of the company's contractual capacity and that any contract entered into outside the terms of the objects clause was ultra vires and, therefore, void. Further, the contract could not be ratified by the shareholders, even voting unanimously on a resolution to adopt the contract.*<sup>64</sup>

Senada dengan Simon Goulding di atas, Stephen Griffin turut mengatakan bahwa:

*A company's capacity to enter into a contractual obligation was historically dominated by the ultra vires rule. The rule provided that where*

---

<sup>63</sup> *Ibid.*

<sup>64</sup> Simon Goulding, *Op.cit*, pg. 156

*a contractual transaction exceeded a company's corporate capacity, so determined by the company's objects clauses, the transaction would be deemed void. If void, not even the unanimous consent of the company's shareholders could validate the transaction.*<sup>65</sup>

### **c. Penerapan 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.<sup>66</sup>

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.<sup>67</sup>

Yahya Harahap kemudian menghubungkan doktrin *ultra vires* dengan transaksi atau kontrak yang dilakukan Direksi dengan pihak

---

<sup>65</sup> Stephen Griffin, *Op.cit.* pg. 109

<sup>66</sup> Zainal Asikin dan Wira Pria Suhartana, *Op.cit.* hlm. 232.

<sup>67</sup> Chatamarrasjid Ais, 2004, *Penerobosan Cadar Perseroan dan Soal-soal Aktual Hukum Perusahaan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 41.

ketiga.<sup>68</sup> Menurut Yahya Harahap, pada dasarnya kontrak atau transaksi yang mengandung *ultra vires* adalah “batal” (*nullity*):<sup>69</sup>

- 1) Perseroan dapat menolak untuk memenuhi kontrak atau transaksi yang mengandung *ultra vires*;
- 2) Meskipun pihak ketiga melakukan kontrak atau transaksi dengan *good faith* namun hal itu belum mencukupi, karena untuk melindungi pihak ketiga atas kontrak atau transaksi yang mengandung *ultra vires*, semestinya pihak ketiga itu harus melihat secara konstruktif maksud dan tujuan atau “kapasitas” Perseroan yang tercantumkan dalam anggaran dasar.

Selain berdampak bagi pihak ketiga, diterapkannya doktrin *ultra vires* atas tindakan Direksi juga menyebabkan Perseroan tidak dapat dituntut atas kontrak atau transaksi yang *ultra vires*, juga perusahaan tidak dapat mengukuhkan dan melaksanakan kontrak tersebut serta tindakan Direksi yang *ultra vires* tersebut tidak dapat disahkan atau disetujui oleh RUPS.<sup>70</sup>

## **B. Analisis Pembahasan**

### **1. Rumusan Doktrin *Ultra Vires* Terhadap Tindakan Direksi dalam Menjalankan Pengurusan Perseroan**

Sebelum menggambarkan penerapan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian

---

<sup>68</sup> Yahya harahap, *Op.cit*, hlm. 66.

<sup>69</sup> *Ibid.*

<sup>70</sup> *Ibid*, hlm. 67.

kerja waktu tertentu, terlebih dahulu penulis akan menggambarkan rumusan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan direksi yang akan memberikan rumusan indikator diterapkannya doktrin *ultra vires* terhadap tindakan Direksi dalam mengurus Perseroan. Hal ini dikarenakan tidak ditemukannya pengaturan yang eksplisit terkait doktrin *ultra vires* dalam hukum perusahaan Indonesia sehingga tidak ditemukannya pula indikator penerapan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan Direksi.

Ketiadaan pengaturan yang eksplisit terkait doktrin *ultra vires* menyebabkan terdapatnya beragam pendapat di kalangan ahli hukum terkait dengan sebab-sebab terkualifikasinya suatu tindakan Direksi Perseroan sebagai suatu tindakan yang *ultra vires*. Terlepas dari ketiadaan kesepahaman tersebut, benang merah dari doktrin *ultra vires* dapat ditelusuri melalui beragam pendapat ahli hukum terkait dengan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan organ Perseroan.

Munir Fuady berpendapat bahwa suatu tindakan terkualifikasi sebagai tindakan yang *ultra vires* apabila tindakan Perseroan tersebut melebihi kekuasaan yang diberikan oleh anggaran dasar ataupun kekuasaan yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan.<sup>71</sup> Di lain pihak, Stephen W Mayson, Derek French dan Christopher Ryan berpendapat bahwa suatu tindakan dikualifikasikan sebagai tindakan *ultra vires* apabila tindakan tersebut merupakan tindakan yang ilegal.<sup>72</sup> Tindakan ilegal yang dimaksud merupakan transaksi perusahaan yang

---

<sup>71</sup> Munir Fudy, *Op.Cit*, hlm. 102.

<sup>72</sup> Zainal Asikin dan Wira Pria Suhartana, *Op.Cit*, hlm. 231.

bertentangan dengan peraturan perundang-undangan secara umum dan terkhusus terhadap peraturan perundang-undangan yang mengatur perihal perusahaan, dalam hal ini adalah UU Perseroan Terbatas.

Berdasarkan penelusuran dari pendapat ahli hukum terkait dengan doktrin *ultra vires*, dapat ditarik suatu konsepsi bahwa doktrin *ultra vires* merupakan doktrin yang mengatur perihal terlampauinya kewenangan organ Perseroan yang diberikan kepadanya. Sebagai konsekuensi dari tindakan organ Perseroan yang melampaui kewenangan, maka Perseroan dinyatakan tidak memiliki otoritas untuk mengesahkan tindakan tersebut.<sup>73</sup> Maka dari itu, secara implisit yang akan bertanggung jawab atas tindakan yang melampaui kewenangan sebagaimana dimaksud adalah organ Perseroan yang mewakili Perseroan dalam melakukan tindakan tersebut.

Dari konsepsi di atas, diketahui bahwa suatu tindakan Direksi dikualifikasikan sebagai tindakan Direksi yang *ultra vires* apabila tindakan tersebut melampaui kewenangannya. Dalam UU Perseroan Terbatas, tepatnya dalam ketentuan 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 seorang Direksi terbagi menjadi dua, yakni:

---

<sup>73</sup> Stephen J Leacock, "Rise and Fall of the Ultra Vires Doctrine in United States, United Kingdom, and Commonwealth Caribbean Corporate Common Law: A Triumph of Experience Over Logic", DePaul Business and Commercial Law Journal, DePaul University Libraries, Vol. 5, Issue *Fall* 2006, hlm. 70.



- a. Kewenangan manajerial, yaitu kewenangan Direksi untuk menjalankan pengurusan Perseroan selayaknya sebagai seorang pemimpin.
- b. Kewenangan representasi, yaitu 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.<sup>74</sup>

Berdasarkan hal tersebut, tergambar secara jelas kewenangan yang teramat besar bagi seorang Direksi. Seorang Direksi diberi

---

<sup>74</sup> Yahya Harahap, *Op.cit*, hlm. 346.

kewenangan untuk menjalankan pengurusan Perseroan yang meliputi kewenangan untuk mengelola dan memimpin Perseroan sehari-hari dalam rangka mencapai maksud dan tujuan Perseroan.

Kewenangan yang sangat besar bagi seorang Direksi dalam suatu Perseroan, tentu dibarengi oleh peluang yang juga sangat besar untuk terjadinya kesewenang-wenangan yang akan dilakukan Direksi saat menjalankan pengurusan Perseroan. Maka dari itu, bersama dengan kewenangan yang dimiliki seorang Direksi dalam mengurus Perseroan yang teramat besar. Perlu kiranya dilekatkan suatu pembatasan kewenangan bagi seorang Direksi untuk menekan kemungkinan terjadinya kesewenang-wenangan dalam menjalankan pengurusan Perseroan.

UU Perseroan Terbatas sebagai payung hukum dari Perseroan kemudian berupaya untuk memberikan pembatasan kewenangan bagi Direksi. Upaya untuk memberi batasan kewenangan dari seorang Direksi dapat ditemukan melalui ketentuan yang termuat dalam ketentuan Pasal 92 ayat (1) UU Perseroan Terbatas yang memberikan batasan bagi Direksi dalam mengurus Perseroan. 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.

Dari apa yang telah dijabarkan di atas, 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, diwujudkan melalui kepentingan Perseroan. Pengurusan Perseroan oleh Direksi untuk kepentingan Perseroan, dimaknai oleh Yahya Harahap sebagai pengurusan oleh Direksi yang hanya untuk kepentingan Perseroan dan bukan untuk 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.<sup>75</sup>

Lebih dari itu, Perseroan sebagai suatu persekutuan modal tentu saja memiliki kepentingan untuk menjaga modal dan mendapat keuntungan dari pengelolaan modal dalam Perseroan. Tidak hanya bagi pemegang saham saja tetapi juga bagi pemegang kepentingan Perseroan lainnya, termasuk pula diantaranya adalah pekerja/buruh dari Perseroan.

Pembatasan kedua bagi Direksi dalam menjalankan pengurusan Perseroan sebagaimana telah disinggung di atas yakni melalui maksud dan tujuan Perseroan. Pengaturan terkait maksud dan tujuan Perseroan dapat ditemukan dalam anggaran dasar suatu Perseroan, sebagaimana

---

<sup>75</sup> *Ibid*, hlm. 347.

diatur melalui ketentuan Pasal 15 ayat (1) UU Perseroan Terbatas yang mengatur bahwa anggaran dasar Perseroan sekurang-kurangnya memuat:

- 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 klasifikasi, 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.

Maksud dan tujuan Perseroan diartikan sebagai usaha pokok perseroan, hal ini sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam ketentuan Pasal 18 UU Perseroan Terbatas. Sedangkan kegiatan usaha Perseroan diartikan sebagai kegiatan yang dijalankan oleh Perseroan dalam rangka mencapai maksud dan tujuannya, yang mana harus dirinci secara jelas dalam anggaran dasar, dan rincian tersebut 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.

Kedua pembatasan bagi kewenangan Direksi dalam menjalankan pengurusan Perseroan telah memperlihatkan cakupan batas-batas bagi kewenangan Direksi dalam menjalankan kewenangannya. Cakupan batas-batas tersebut berupa keharusan bagi Direksi untuk mengelola dan memimpin Perseroan semata-mata hanya demi kepentingan Perseroan dengan memperhatikan usaha pokok dari Perseroan.

Cakupan batas-batas dari kewenangan Direksi dalam mengurus Perseroan sebagaimana telah dipaparkan oleh penulis di atas, turut pula dilekatkan suatu kewajiban bagi Direksi untuk mengurus Perseroan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. Hal ini diatur melalui ketentuan Pasal 97 ayat (2) UU Perseroan Terbatas yang memuat ketentuan bahwa pengurusan Perseroan wajib dilaksanakan oleh Direksi dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. Ketentuan ini memiliki artian 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.

Terkait pemaknaan dari frasa itikad baik dalam ketentuan di atas, UU Perseroan Terbatas sendiri tidak memberikan suatu pemaknaan tentang itikad baik bagi Direksi dalam mengurus Perseroan. Namun itikad baik dari seorang Direksi dalam mengurus Perseroan berkorelasi dengan prinsip *fiduciary duty* yang melekat pada hubungan antara Perseroan dengan Direksi.

*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 dan atas nama serta kepentingan pihak yang memberikan kewenangan.<sup>76</sup> Oleh karena itu, Direksi merupakan seorang yang diberikan delegasi atau kewenangan oleh pemegang saham pada suatu Perseroan berdasarkan kepercayaan untuk mengurus Perseroan. Kepercayaan ini mengharuskan Direksi untuk menjalankan pengurusan Perseroan dengan itikad baik.

Dalam menunjukkan itikad baik dari seorang Direksi dalam mengurus Perseroan dengan menggunakan prinsip *fiduciary duty* perlu diperhatikan beberapa indikator di bawah ini, yakni:

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

---

<sup>76</sup> Budi Santoso, 2015, *Keagenan (Agency) Prinsip-Prinsip Dasar, Teori, dan Problematika Hukum Keagenan*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 21.

menyeluruh. Tindakan Direksi juga harus dapat dipercaya akan mendatangkan keuntungan bagi Perseroan.<sup>77</sup>

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 discretionary 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 mampu lagi bertindak dengan wajar dalam mengurus Perseroan.

---

<sup>77</sup> Stephen Griffin, *Op.cit*, pg. 297.

Selain diwajibkan untuk menjalankan pengurusan Perseroan dengan itikad baik, seorang Direksi turut pula diwajibkan untuk menjalankan pengurusan Perseroan dengan penuh tanggung jawab. Frasa “penuh tanggung jawab” dalam bagian penjelasan Pasal 97 ayat (2) dimaknai sebagai memperhatikan Perseroan dengan seksama dan tekun. Oleh karena itu, diketahui bahwa tindakan Direksi dalam mengurus Perseroan juga harus dilakukan Direksi dengan cara yang seksama dan tekun.

Frasa seksama dan tekun dalam penjelasan pasal di atas, erat kaitannya dengan prinsip terkait kewajiban Direksi yang mana dalam hukum perusahaan dikenal sebagai *duty of care and skill* yang mengharuskan Direksi untuk bertindak secara seksama atau hati-hati juga dengan tekun berdasarkan kemampuan terbaiknya. Oleh karena itu, frasa 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.

Sebagai konsekuensi logis dari adanya pembatasan kewenangan bagi Direksi dalam menjalankan kewenangannya. UU Perseroan Terbatas dalam Pasal 97 ayat (3) kemudian turut membebaskan 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. Konsekuensi tersebut berupa pertanggungjawaban pribadi Direksi Perseroan yang menerobos tanggung jawab terbatas seorang Direksi.

Berdasarkan rentetan penjelasan di atas, dengan dasar pemahaman bahwa doktrin *ultra vires* merupakan doktrin yang secara substansi membahas perihal terlampauinya kewenangan oleh organ Perseroan yang menyebabkan Perseroan tidak memiliki otoritas untuk mengesahkan tindakan tersebut. Maka berdasarkan hukum perusahaan Indonesia, tindakan Direksi dalam mengurus Perseroan akan terqualifikasi sebagai tindakan Direksi yang *ultra vires* apabila tindakan tersebut memenuhi rumusan indikator di bawah ini:

- 1) Tindakan Direksi dalam mengurus Perseroan menimbulkan kerugian bagi Perseroan;
- 2) Kerugian Perseroan timbul dari kesalahan atau kelalaian Direksi dalam mengurus Perseroan; dan
- 3) Tindakan yang merugikan Perseroan dilakukan oleh Direksi dengan tidak beritikad baik dan tidak penuh tanggung jawab.

Dari rumusan di atas diketahui bahwa untuk mengategorikan suatu tindakan Direksi sebagai tindakan yang *ultra vires* terlebih dahulu diperhatikan apakah tindakan Direksi dalam mengurus Perseroan tersebut menimbulkan kerugian bagi Perseroan. Lebih lanjut, kerugian bagi Perseroan tersebut harus timbul dari tindakan Direksi yang salah atau lalai

dalam menjalankan pengurusan Perseroan. Rumusan terakhir terkait dengan tindakan Direksi yang dikategorikan sebagai tindakan yang *ultra vires* adalah kesalahan ataupun kelalaian Direksi yang menimbulkan kerugian bagi Perseroan merupakan luaran dari pengurusan Perseroan oleh Direksi yang tidak beritikad baik serta tidak penuh tanggung jawab.

Apabila tindakan Direksi memenuhi ketiga rumusan dari doktrin *ultra vires* ini terpenuhi, maka tindakan Direksi tersebut dapat dikategorikan sebagai suatu tindakan yang *ultra vires* dan semua karakteristik dari tindakan yang *ultra vires* akan berlaku bagi Direksi sejak saat tindakan tersebut memenuhi ketiga rumusan sebagaimana telah disebutkan.

## **2. Penerapan Doktrin *Ultra Vires* atas Tindakan Direksi dalam Mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu**

Rumusan doktrin *ultra vires* terhadap tindakan pengurusan Perseroan oleh Direksi sebagaimana telah dipaparkan pada sub bagian pembahasan sebelumnya, akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam melakukan penilaian apakah tindakan melanggar hukum Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu merupakan tindakan Direksi yang dapat dikualifikasikan sebagai tindakan yang *ultra vires*. Oleh karena itu, perlu dibuktikan terpenuhinya ketiga rumusan terkait dengan doktrin *ultra vires* saat Direksi secara melanggar hukum mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu

tertentu. Penjabaran akan terpenuhinya rumusan doktrin *ultra vires* sebagaimana dimaksud adalah sebagai berikut.

1) Terdapat Kerugian Bagi Perseroan atas Tindakan Direksi

Penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu oleh Perseroan disinyalir sebagai upaya untuk menekan biaya pengeluaran Perseroan. Hal ini disebabkan karena terdapat perbedaan antara pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu jika dibandingkan dengan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perbedaan ini baik dari segi upah ataupun dari segi jaminan sosial. Terkait perbedaan upah, ditemukan adanya diskriminasi upah bagi pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu jika dibandingkan dengan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu, diantaranya perbedaan yang menyangkut upah pokok, komponen upah, upah total, dan tunjangan.<sup>78</sup> Sedangkan dari segi jaminan sosial, perbedaannya adalah pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu memiliki beragam hak yang timbul dari pemutusan hubungan kerja dengan Perseroan sedangkan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu hanya memiliki hak atas uang kompensasi pada saat berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan Perseroan.

Dalam kerangka normatif hukum perburuhan Indonesia, perjanjian kerja waktu tertentu dibatasi hanya dapat digunakan untuk beberapa kualifikasi pekerjaan. Kualifikasi pekerjaan tersebut diatur melalui

---

<sup>78</sup> Indrasari Tjandraningsih dkk, 2010, *Diskriminatif dan Eksploitatif*, Akatiga-FSPMI-FES, Jakarta, hlm. 43.

ketentuan Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu. Pekerjaan tersebut meliputi:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman;
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- 5) Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap.

Penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang tidak tergolong ke dalam kualifikasi pekerjaan di atas, secara *mutatis mutandis* menyebabkan terjadinya peralihan status dari perjanjian kerja tersebut. Perjanjian kerja waktu tertentu dinyatakan demi hukum beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak saat tidak terpenuhinya ketentuan yang harus terpenuhi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Peralihan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud turut pula menyebabkan beralihnya beragam hak dari pekerja/buruh yang perjanjian

kerjanya dinyatakan beralih demi hukum. Timbulnya hak bagi pekerja/buruh atas peralihan perjanjian kerja, menyebabkan Perseroan harus mengeluarkan biaya yang sebenarnya tidak ada jikalau status pekerja/buruh berupa perjanjian kerja waktu tertentu. Biaya sebagaimana dimaksud merupakan biaya tambahan yang harus dikeluarkan Perseroan atas peralihan perjanjian kerja. Rincian biaya tambahan sebagaimana dimaksud dapat ditemukan misalnya dalam dua putusan pengadilan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap di tingkat kasasi pada tahun 2020 silam.

Pertama, Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg *jo* Putusan Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Namun terlebih dahulu, sebelum melakukan telaah terhadap kerugian Perseroan, perlu kiranya terlebih dahulu ditelaah status hukum dari perjanjian kerja waktu tertentu antara pekerja/buruh dalam putusan ini. Hal ini disebabkan karena dalam pelanggaran sebagaimana ditemukan dalam putusan *a quo* tidak menyebabkan putusanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan Perseroan.

Dalam putusan *a quo*, pekerja/buruh diketahui bekerja pada Perseroan sejak tanggal 3 Juli 2012 dan berakhir pada tanggal 4 September 2018. Pekerja/buruh dipekerjakan sebagai “*staff adm warehouse*” yang sebagaimana dalam pertimbangan majelis hakim dikategorikan sebagai pekerjaan yang menurut sifatnya terus-menerus.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Lihat lebih lanjut dalam Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN. Bdg, hlm. 27.

Oleh karena pekerja/buruh dipekerjakan untuk pekerjaan yang tidak termasuk dalam kualifikasi pekerjaan yang dapat menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu, maka perjanjian kerja waktu tertentu demi hukum beralih menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu sejak awal lahirnya perjanjian kerja tersebut.

Atas peralihan perjanjian kerja tersebut, maka berakhirnya hubungan kerja pada tanggal 4 September 2018 bukanlah termasuk berakhirnya hubungan kerja disebabkan karena berakhirnya perjanjian kerja tetapi berakhirnya hubungan kerja disebabkan karena pemutusan hubungan kerja. Sehingga berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) UU Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja tersebut memerlukan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun sebagaimana ditemukan dalam putusan, terdapat fakta bahwa Perseroan belum mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian hubungan industrial, sehingga pemutusan hubungan kerja oleh Perseroan dinyatakan tidak sah dan batal demi hukum. Maka dari itu, pekerja/buruh tetaplah terikat hubungan kerja dengan Perseroan hingga ada penetapan yang mengatakan sebaliknya.

Pada bagian inilah terdapat biaya tambahan yang harus dikeluarkan Perseroan. Biaya tambahan tersebut meliputi biaya tunjangan hari raya keagamaan pada tahun 2019 sebesar Rp 4.175.000,00.- hal ini disebabkan karena hingga hari raya tahun 2019, pekerja/buruh dianggap tetap terikat hubungan kerja dengan Perseroan meskipun sejak September

2018 pekerja/buruh tidak lagi berada ataupun bekerja di wilayah Perseroan sebagai akibat dari tindakan Perseron.

Biaya tambahan selanjutnya adalah hak pekerja/buruh atas upah yang belum terbayarkan sejak Oktober 2018 hingga Oktober 2019 (terhitung 12 bulan). Oleh karena pemutusan hubungan kerja yang dianggap tidak sah dan batal demi hukum, maka berdasar ketentuan Pasal 170 UU Ketenagakerjaan Perseroan diwajibkan untuk membayar upah pekerja/buruh yang terutang. Rinciannya adalah 12 (dua belas) dikali upah pekerja/buruh setiap bulannya. Namun dikarenakan dalam petitum pekerja/buruh hanya meminta 10 (sepuluh) bulan upah, maka kalkulasinya sebesar Rp 41.750.000,00.- Sehingga total biaya tambahan yang harus dikeluarkan Perseroan dalam perkara sebagaimana dalam putusan *a quo* adalah sebesar Rp 45.900.000,00.- (empat puluh lima juta sembilan ratus ribu rupiah).

Tunjangan hari raya keagamaan serta upah pekerja/buruh sebagaimana telah dijelaskan di atas tentu saja tidak akan timbul jikalau pekerja/buruh sejak awal dipekerjakan untuk pekerjaan yang termasuk ke dalam kualifikasi pekerjaan yang dapat menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Sehingga berakhirnya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan Perseroan disebabkan karena berakhirnya perjanjian kerja dan bukan karena pemutusan hubungan kerja.

Kedua, kerugian bagi Perseroan atas tindakan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang menyalahi

ketentuan peraturan perundang-undangan dapat ditemukan dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi jo. Putusan Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020 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. Dikarenakan pekerja/buruh tersebut bekerja sejak 7 Maret 2016 hingga 6 maret 2019, yang berarti bahwa pekerja/buruh tersebut bekerja selama 3 (tiga) tahun. Maka berdasar atas ketentuan Pasal 156 ayat (2) huruf d, perhitungan uang pesangon adalah sebanyak 4 (empat) 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. Gambaran pengkalkulasian biaya tambahan dari Perseroan adalah sebagai berikut.

$$\text{Pesangon} = \text{Upah Pokok} \times 4 \text{ Bulan Upah} \times 2$$

$$\text{Pesangon} = \text{Rp } 8.700.000,00 \times 4 \times 2$$

$$\text{Pesangon} = \text{Rp } 69.600.000,00$$

Selain hak atas pesangon, UU Ketenagakerjaan juga memuat ketentuan hak atas penghargaan masa kerja. Berdasar atas ketentuan Pasal 156 ayat (3) huruf a dengan memperhatikan masa kerja dari pekerja/buruh tersebut maka hak atas penghargaan masa kerja dari



pekerja/buruh tersebut sebesar 2 (dua) bulan upah. Kalkulasi hak atas penghargaan masa kerja adalah sebagai berikut.

Penghargaan Masa Kerja (PMK) = Upah Pokok X 2 Bulan Upah

$$\text{PMK} = \text{Rp } 8.700.000,00 \times 2$$

$$\text{PMK} = \text{Rp } 17.400.000,00$$

Terakhir adalah uang penggantian hak, yang mana dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi penggantian hak bagi pekerja/buruh tersebut berupa penggantian perumahan dan pengobatan. Maka dari itu, 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 penggantian hak adalah sebagai berikut.

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

$$\text{UPH} = 15\% \times (\text{Rp.}69.600.000,00 + \text{Rp. } 17.400.000,00)$$

$$\text{UPH} = 15\% \times \text{Rp. } 87.000.000,00$$

$$\text{UPH} = \text{Rp. } 13.050.000,00$$

Secara keseluruhan, biaya yang harus ditanggung oleh Perseroan yang terdiri dari pengkalkulasian uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak adalah sebesar Rp 100.050.000,00.- (seratus juta lima puluh ribu rupiah).

Untuk mempertegas dalil terkait kerugian bagi Perseroan dalam putusan ini, perlu kiranya untuk membandingkan biaya yang harus ditanggung oleh Perseroan sebagai akibat dari putusannya hubungan kerja

karena berakhirnya perjanjian kerja dari pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Perbandingan ini menggunakan ketentuan yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja (untuk selanjutnya disebut sebagai PP 35 Tahun 2021).

Berdasarkan Pasal 15 PP 35 Tahun 2021, termuat suatu ketentuan yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya perjanjian kerja waktu tertentu. Lebih lanjut dalam Pasal 16 PP 35 Tahun 2021 termuat suatu ketentuan mengenai kalkulasi dari uang kompensasi yang mana uang kompensasi tersebut diberikan sesuai dengan masa kerja dari pekerja/buruh.

Dengan menggunakan narasi yang sama sebagaimana ditemukan dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi. Maka sesuai dengan ketentuan Pasal 16 ayat (1) huruf c PP 35 Tahun 2021, kalkulasi kompensasi yang diterima oleh pekerja/buruh adalah sebagai berikut.

$$\text{Kompenasi} = \frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}$$

$$\text{Kompenasi} = \frac{36 \text{ bulan (3 tahun)}}{12} \times \text{Rp } 8.700.000,00$$

$$\text{Kompenasi} = \text{Rp } 26.100.000,00.-$$

Dari perbandingan ini terlihat bahwa, biaya yang harus dikeluarkan Perseroan jauh lebih sedikit ketika Perseroan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jika dibandingkan dengan biaya yang harus dikeluarkan oleh Perseroan ketika Perseroan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang menyalahi ketentuan peraturan perundang-undangan.

Analisis biaya tambahan dengan menggunakan narasi dari kedua putusan pengadilan hubungan industrial yang telah berkekuatan hukum tetap, menunjukkan bahwa Perseroan akan menderita kerugian apabila Perseroan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang menyalahi ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun untuk menerapkan doktrin *ultra vires* atas tindakan Direksi tersebut, perlu pula kiranya dibuktikan lebih lanjut apakah timbulnya kerugian bagi Perseroan sebagai akibat dari peralihan perjanjian kerja timbul karena kesalahan ataupun kelalaian Direksi.

## 2) Kerugian Tersebut Timbul karena Kesalahan ataupun Kelalaian Direksi

Telah dipaparkan di atas, tindakan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu tanpa mematuhi ketentuan terkait kualifikasi pekerjaan yang dapat menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu menyebabkan timbulnya kerugian bagi Perseroan. 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.

Tentang soal sebab akibat, ada dua teori yang membahasnya. Pertama, 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. Kedua, teori yang disebut sebagai "*adequate veroorzaking*". Teori ini menamakan suatu hal baru dapat dinamakan suatu sebab dari suatu akibat, apabila menurut perkiraan manusia sebab itu akan diikuti oleh akibat itu.<sup>80</sup>

Kerugian Perseroan yang telah ditunjukkan di atas, merupakan akibat dari peralihan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, yang mana peralihan perjanjian kerja tersebut hanya dapat terjadi jikalau terdapat pelanggaran dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu utamanya terkait dengan pekerjaan yang tidak termasuk ke dalam kualifikasi pekerjaan yang dapat menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu.

Maka berdasarkan teori *condition sine qua non*, Perseroan tidak akan menderita kerugian jikalau Direksi mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk kualifikasi pekerjaan yang dapat menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini dikarenakan yang menjadi sebab dari kerugian bagi Perseroan adalah peralihan

---

<sup>80</sup> R Wirjono Prodjodikoro, 2018, *Perbuatan Melanggar Hukum (Dipandang Dari Sudut Hukum Perdata)*, CV Mandar Maju, Bandung, hlm. 17.

perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, sehingga apabila Direksi mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang sesuai kualifikasi pekerjaan yang dibolehkan maka kerugian bagi Perseroan sebagaimana dimaksud tentu saja tidak akan timbul.

Hal berikutnya yang perlu dibuktikan pula adalah apakah terhadap tindakan Direksi yang menyebabkan terjadinya peralihan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu mengandung unsur kesalahan ataupun kelalaian dari seorang Direksi. Terkait hal tersebut, pada prinsipnya Direksi merupakan organ Perseroan yang dituntut untuk menjalankan pengurusan Perseroan dengan penuh kehati-hatian selayaknya seseorang yang dalam kesehariannya selalu bertindak hati-hati (*ordinary prudent person*).<sup>81</sup>

Oleh karena hal tersebut, seorang Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu juga diharuskan untuk bertindak dengan penuh kehati-hatian. Hal ini tentu saja dikarenakan tidak semua kualifikasi pekerjaan dapat menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Kondisi tersebut turut pula dilengkapi dengan suatu konsekuensi, sebagaimana diatur melalui ketentuan Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan

---

<sup>81</sup> Misahardi Willamarta, 2007, *Doktrin-Doktrin Fiduciary Duties & Business Judgment Rule dalam Pengelolaan Perseroan Terbatas*, Center for Education and Legal Studies, Depok, hlm. 25.

akan menyebabkan demi hukum beralihnya perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Maka disadari betul bahwa suatu tindakan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan akan menyebabkan terjadinya peralihan perjanjian kerja waktu tertentu menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Akan tetapi, sebagaimana ditemukan dalam Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg *jo.* Putusan Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020 juga dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Kdi *jo.* Putusan Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020, Perseroan terbukti mempekerjakan pekerja/buruh untuk pekerjaan yang tidak termasuk ke dalam kualifikasi pekerjaan yang dapat menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Padahal secara eksplisit, kualifikasi pekerjaan yang dapat menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu diatur melalui ketentuan Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Sesuai dengan prinsip *presumption iures de iure*<sup>82</sup> yang termuat dalam setiap ketentuan peraturan perundang-undangan, maka ketentuan Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan juga memuat prinsip *presumption iures de*

---

<sup>82</sup> Prinsip *presumption iures de iure* merupakan suatu prinsip bahwa ketika suatu peraturan perundang-undangan telah diundangkan maka pada saat itu setiap orang dianggap tahu. Prinsip ini termuat dalam ketentuan penjelasan Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

*iure* tersebut. Oleh karena itu, Direksi pun dianggap tahu tentang ketentuan terkait dengan pembatasan pekerjaan yang dapat menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu.

Termuatnya prinsip tersebut dalam setiap ketentuan peraturan perundang-undangan, menyebabkan tindakan melanggar hukum Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu merupakan tindakan Direksi yang mengandung kesalahan. Kesalahan dalam artian adanya kesadaran dari seorang Direksi terhadap tindakannya beserta konsekuensi dari tindakannya saat mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu secara melanggar hukum.

### 3) Direksi Tidak Beritikad Baik dan Tidak Penuh Tanggung Jawab dalam Mengurus Perseroan

Pengurusan Perseroan oleh Direksi wajib dilakukan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab. Pengurusan dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab inilah yang menjadi tolak ukur terakhir dalam mengkualifikasikan suatu tindakan Direksi sebagai tindakan yang *ultra vires*. Penempatan itikad baik dan penuh tanggung jawab pada posisi paling akhir memiliki arti penting mengingat bahwa Direksi dalam menjalankan pengurusan Perseroan tidak jarang diharuskan untuk mengambil tindakan yang cepat, meskipun setelah itu disadari bahwa tindakan tersebut kurang tepat bahkan hingga menimbulkan kerugian bagi Perseroan.

Hal ini guna memberikan perlindungan bagi seorang Direksi terhadap segala tindakannya saat menjalankan perusahaan Perseroan. Oleh karena itu, meskipun tindakan perusahaan Perseroan oleh Direksi mengandung kesalahan ataupun kelalaian hingga menimbulkan kerugian bagi Perseroan. Tindakan tersebut belum dapat dikualifikasikan sebagai tindakan Direksi yang *ultra vires* sebelum terlebih dahulu dibuktikan tidak adanya itikad baik dan penuh tanggung jawab Direksi dalam mengurus Perseroan. Keadaan ini erat kaitannya dengan doktrin *business judgement rule* yang melekat pada seorang Direksi.

Telah disinggung sebelumnya 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 discretionary powers*, dan *the duty to avoid conflicts of interests*. Sedangkan perusahaan Perseroan yang penuh tanggung jawab diartikan sebagai perusahaan Perseroan oleh Direksi dengan seksama dan tekun atau dikenal dengan prinsip *duty of skill and care*.

Prinsip *fiduciary duty* dan *duty skill and care* juga mengikat Direksi saat Direksi menjalankan perusahaan Perseroan. Termasuk pula saat Perseroan menjalin hubungan hukum dengan pihak ketiga, dalam hal ini adalah pekerja/buruh. Hubungan hukum antara Perseroan dengan pekerja/buruh tercipta melalui suatu perjanjian kerja yang secara khusus dalam pembahasan ini berupa perjanjian kerja waktu tertentu.



Pada dasarnya, suatu Perseroan dimungkinkan untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini terlihat melalui ketentuan yang termuat dalam Pasal 56 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa perjanjian kerja dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau waktu tidak tertentu. Oleh karena itu, Direksi selaku organ yang menjalankan pengurusan Perseroan diperbolehkan untuk menjalin hubungan hukum dengan pekerja/buruh melalui perjanjian kerja waktu tertentu.

Telah disinggung pula bahwa perjanjian kerja waktu tertentu memiliki batasan-batasan dalam pelaksanaannya. Pembatasan ini diatur melalui ketentuan Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja yang mengubah ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Atas dasar pembatasan inilah, seorang Direksi dalam menjalin hubungan hukum dengan pekerja/buruh melalui perjanjian kerja waktu tertentu diharuskan untuk mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud. Hal ini dikarenakan Direksi merupakan organ yang diberi kepercayaan oleh Perseroan untuk mewakilinya berdasarkan hubungan kepercayaan untuk beritikad baik (*fiduciary duty*) dan kepercayaan untuk mengurus Perseroan dengan seksama dan tekun (*duty of skill and care*).

Akan tetapi, tidak jarang ditemukan pekerja/buruh dipekerjakan untuk pekerjaan yang tidak termasuk dalam kualifikasi pekerjaan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja. Pelanggaran ini dapat ditemukan dalam Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-

PHI/2019/PN Bdg *juncto* Putusan Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020 dan juga dalam Putusan Nomor 10/ Pdt.Sus-PHI/2019/PN Kdi *juncto* Putusan Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Pembahasan atas kedua contoh pelanggaran atas batasan penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu dijelaskan di bawah ini.

Pertama, Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg *juncto* Putusan Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Majelis hakim dalam pertimbangan hukumnya, berpendapat bahwa pekerja/buruh bekerja untuk pekerjaan yang jenis dan sifatnya terus menerus dan tetap.<sup>83</sup> Begitupun dalam Putusan Nomor 434 K/Pdt.Sus-PHI/2020 yang turut menguatkan putusan pengadilan di tingkat sebelumnya. Jenis dan sifat pekerjaan yang terus menerus dan tetap, jelaslah tidak termasuk ke dalam kualifikasi pekerjaan yang dapat menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Sehingga tindakan mempekerjakan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud secara jelas melanggar ketentuan Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja.

Kedua, Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Kdi *juncto* Putusan Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Majelis hakim dalam pertimbangan hukumnya, berpendapat bahwa pekerja/buruh dipekerjakan pada pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus sehingga sifat pekerjaannya adalah pekerjaan terus-menerus.<sup>84</sup> Putusan pengadilan tersebut kembali dikuatkan di tingkat kasasi, sebagaimana termuat dalam Putusan Nomor 74 K/Pdt.Sus-PHI/2020. Sehingga jelas bahwa tindakan

---

<sup>83</sup> Lihat lebih lanjut dalam Putusan Nomor 156/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Bdg, hlm. 27.

<sup>84</sup> Lihat lebih lanjut dalam Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2019/PN Kdi, hlm. 17.

mempekerjakan pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam putusan melanggar ketentuan Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja.

Melalui dua putusan di atas, terlihat bahwa Direksi menjalankan pengurusan Perseroan dengan mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pekerjaan yang tidak termasuk ke dalam kualifikasi pekerjaan yang dapat menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu. Pelanggaran tersebut secara nyata melanggar pembatasan yang termuat dalam Pasal 81 Angka 15 UU Cipta Kerja.

Jika dikaitkan dengan prinsip *fiduciary duty* dan prinsip *duty of skill and care*, maka pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan oleh Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu 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*).

Pelanggaran ketentuan peraturan perundang-undangan tidak dapat dikatakan sebagai tindakan yang beritikad baik serta juga tidak dapat dikatakan sebagai tindakan yang seksama dan tekun. Oleh karena itu, pengurusan Perseroan oleh Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang menyalahi ketentuan Pasal 81

Angka 15 UU Cipta Kerja menunjukkan pengurusan Perseroan oleh Direksi yang tidak beritikad baik dan tidak penuh tanggung jawab.

Pengurusan Perseroan oleh Direksi yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan menjadi pelanggaran yang tidak dapat dibenarkan, bahkan oleh 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.*<sup>85</sup> 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 mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu 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 UU Perseroan Terbatas mengatur bahwa maksud dan tujuan Perseroan harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sehingga tidak mungkin maksud dan tujuan Perseroan dapat melegitimasi tindakan Direksi tersebut. Oleh karena itu, tindakan Direksi tersebut menyebabkan

---

<sup>85</sup> Janet Dine, 2001, *Company Law*, Palgrave Macmillan, New York, Pg. 47

Perseroan tidak berjalan sesuai dengan kepentingan serta maksud dan tujuan Perseroan.

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan di atas, tindakan melanggar hukum Direksi dalam mempekerjakan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu dapat dikualifikasikan sebagai tindakan Direksi yang *ultra vires*. Sehingga segala akibat hukum dari tindakan yang *ultra vires* berlaku bagi seorang Direksi, termasuk diantaranya tersibaknya tanggung jawab terbatas dari seorang Direksi Perseroan.