

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Direktur atau direktur merupakan jabatan tertinggi dalam suatu Perusahaan yang menjalankan dan bertanggung jawab menjadi wakil pada perusahaan yang dijalankannya. karena jabatan direktur merupakan organ yang menjalankan dan menjadi wakil dari perusahaan, maka segala hal yang menjadi perbuatan Direktur adalah menjadi tanggung jawab Perusahaan, dengan kata lain baik ataupun buruknya keputusan direktur dianggap sebagai perbuatan Perusahaan.

Selama ini terjadi sebuah perbedaan pendapat mengenai kedudukan Direktur atau Direktur dalam ruang lingkup Hukum Ketenagakerjaan, apakah Direktur dikatakan sebagai seorang buruh ataukah sebagai Pengusaha dalam sebuah PT (Perseroan Terbatas). Karena dalam hal ini Direktur memiliki 2 unsur yaitu, unsur penjelasan tentang buruh dan juga terdapat unsur penjelasan tentang Pengusaha/Majikan.

Didalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian disebut UUK sendiri tidak jelas atau kusus menyebutkan kedudukan seorang Direktur, yang dijelaskan dalam UUK hanyalah Pengusaha yang dalam hal ini memuat 3 penjelasan dalam Pasal 1 Angka 5, yaitu :

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

Penjelasan pasal tersebut saya rasa kurang jelas menyebutkan apakah Direktur termasuk didalamnya atau tidak, meskipun beberapa unsur seorang Direktur termasuk dalam penyebutan pada penjelasan pasal tersebut.

Unsur lain dalam penjelasan UUK yang membuktikan bahwa seorang Direktur termasuk juga juga dalam kategori buruh yang terdapat dalam Pasal 1 Angka 3 yang menyebutkan bahwa “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Pengertian dari pada pasal ini menegaskan bahwa siap orang yang menerima upah atau imbalan dari orang lain dapat dikategorikan sebagai seorang buruh. Dan pada dasarnya seorang Direktur juga menerima upah atau imbalan dari perusahaan.

Terdapatnya kedua unsur antara Pengusaha dan Pekerja dalam suatu jabatan Direktur seperti yang dijelaskan dalam UUK menjadikan konflik norma mengenai kedudukan Direktur. Atau jika dilihat dari spesifikasinya mengenai kedudukan Direktur UUK juga dapat di kategorikan kekosongan aturan atau norma.

Hal yang menjadi perdebatan selanjutnya mengenai pengangkatan Direktur yang di dasarkan pada Akta Pendirian Perusahaan dan bukan berdasarkan Perjanjian Kerja yang kemudian dapat disebut (PK). Kerena jika kita ketahui bahwa PK dalam UUK hanya terdapat dua macam pembagian PK, yaitu:

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

hal tersebutlah yang menjadi pertanyaan besar, apakah Akta Pendirian Perusahaan dapat digolongkan kedalam PK yang terdapat di dalam UUK.

Kurangnya sepesifikasi dalam UUK mengenai kedudukan Direktur membuat sukarnya ditentukan terutama apabila bila perusahaan tersebut berbentuk PT, terdapat perbedaan pendapat dalam menyebutkan kedudukan Direktur tersebut berdampak juga terhadap proses penyelesaian sengketa apabila hal tersbut menyangkut permasalahan hak dan kewajiban antara Direktur dan perusahaan, apakah sengketa tersebut wewenang dari Pengadilan Hubungan Industrial ataukah Pengadilan lain yang berhak mengadili sesuai dengan kewenangan absolut suatu pengadilan.

Sebenarnya perbedaan faham mengenai Direktur sudah ada pada masa sebelum lahirnya UUK, yaitu pada kisaran tahun 1973 yang pada akhirnya kuarlah Surat Edaran yang pada masa itu dikeluarkan oleh Menteri Tenaga kerja, Transmigrasi, dan Koperasi Nomor 482 Tahun 1973 yang pada intinya menetapkan bahwa Direktur atau Direktur tidak dapat dikatan seorang pekerja/buruh apabila Direktur tersebut diangkat melalui akta pendirian perusahaan karena pada dasarnya Direktur sersebut diangkat dari salah satu pendiri yang memiliki saham yang bersangkutan.

Dapat disimpulkan dari penjelasan Surat Edaran tersebut bahwa selama Direktur tidak memiliki saham dari Perusahaan yang di pimpian baik dalam Perusahaan tertutup atau Perusahaan terbuka, maka Direktur tersebut dapat dikategorikan sebagai seorang buruh yang bekerja di Perusahaan yang dipimpinnya, namun jika dalam hal Direktur memiliki saham Perusahaan yang Ia pimpin maka dapat disimpulkan bahwa Direktur tidak memiliki hubungan kerja dengan Perusahaan yang di pimpin melainkan sebagai pemilik Perusahaan tersebut.

Pengertian Direktur dapat kita jumpai pada Undang-Undang 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dalam ketentuan umum Pasal 1 Angka 5 yang menyebutkan bahwa, Direktur adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun diluar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Penjelasan mengenai Direktur tersebut memuat posisi Direktur sebagai Organ Perseroan dan tugas seorang Direktur yang mewakili Perseroan baik di dalam ataupun di luar pengadilan.

Pengertian Majikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia atau dalam UUK disebut dengan Pengusaha memiliki 2 pengertian, yaitu:

- a. Orang atau Organisasi yang menyediakan pekerjaan untuk orang lain berdasarkan ikatan kontrak;
- b. Orang yang menjadi atasan (yang kuasa memerintah bawahan).¹

Kedua pengertian tersebut merupakan suatu kesatuan yang tidak boleh dipisahkan dalam pengertian seorang Pengusaha/Majikan yang dalam hal ini bertindak sebagai penggerak Perusahaannya.

Perlu kita ingat bahwa Direktur merupakan jabatan tertinggi dalam struktur pemerintahan suatu Perusahaan, tetapi direktur juga merupakan organ terendah kedudukannya di dalam organ Perusahaan setelah Komisaris dan kemudian Rapat Umum Pemegang Saham yang kemudian dapat disebut RUPS. Disinilah kemudian dapat dimungkinkan terjadinya perbedaan antara Direktur dengan RUPS dan Komisaris sebagai organ yang berada diatas direktur

Seorang Pengusaha/Majikan haruslah mandiri dalam hal pengambilan keputusan untuk menjalankan dan memajukan Perusahaan yang di miliki, seperti halnya untung rugi, membuka cabang baru, membuka lapangan pekerjaan, dan pailitnya perusahaan sekalipun. Steinberg mengatakan bahwa aspek kemandirian di bagi menjadi 3, yaitu:

- a. Kemandirian Emosional (emosional outonomy)
- b. Kemandirian Bertingkah Laku
- c. Kemandirian Nilai.²

Bentuk kemandirian tersebut merupakan wewenang sebagai atasan yang memimpin tanpa ada perintah dari orang yang lebih berkuasa di atasnya dalam sebuah perusahaan di miliknya. Sebaliknya keemandirian tersebut tidak dimiliki oleh seorang Direktur, kemandirian yang Direktur tidaklah mutlak dapat dikatakan mandiri pada

¹ KBBI (Kamus Besar Bahasa) Indonesia Pusat Bahasa ,2017

² Muhammad Ikbah Bahua, Kinerja Penyulu Pertanian, Yogyakarta, Deepublish 2016

arti sebenarnya karena kemandirian tersebut hanyalah amanat atau perintah yang diberikan oleh Pengusaha/Majikan kepada Direktur.

Seorang Direktur pada umumnya sama seperti pekerja yang mendapatkan gaji atau upah dari atasan yang memerintahnya, Mengenai gaji dan tunjangan Direktur telah dijelaskan dalam UUPT Pasal 96 yang ditentukan oleh RUPS hanya saja dalam hal Direktur menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dari suatu Perusahaan berwenang untuk segala hal yang menurutnya sesuai dengan anggaran dasar atau tujuan dari Perusahaan yang di pimpinnya. Namun tetap tindakan yang dilakukan Direktur diawasi dan di perintah oleh Komisaris dan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) sebagai Organ yang berwenang dari suatu Perusahaan.

Kewenangan dan tugas yang diberikan kepada Direktur tersebut tidak berbeda halnya dengan kewenangan dan tugas seorang kepala toko atau manager restoran di sebuah Perusahaan yang menjalankan tugasnya yaitu memimpin dan mengatur toko ataupun restoran yang Ia pimpin dengan tujuan memajukan Perusahaannya. Hanya saja pada kewenangan dan tugas Direktur skalanya lebih besar dibandingkan kepala toko atau manager restoran yang hanya mengatur segelintir karyawan dibawahnya dan bertanggung jawab sebatas lingkup toko dan restoran yang Ia pimpin.

Hingga pada saat ini pengaturan mengenai Direktur di dalam UUK belumlah diatur secara terperinci seperti kapan Direktur dikatakan sebagai Pengusaha/Majikan dan kapan Direktur dikatakan sebagai Buruh.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang diatas maka rumusan masalahnya adalah :

1. Apakah Direktur dapat dikategorikan sebagai Pekerja/Buruh menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana cara penyelesaian perkara jika terjadi perselisihan antara Direktur sebagai Pekerja/Buruh dengan Perusahaan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengenai tujuan penelian skripsi ini dengan mengacu pada dari Rumusan Masalah yang disebutkan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menentukan kedudukan jabatan Direktur dalam sebuah Perusahaan, lebih khususnya pada Perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas yang kemudian disebut dengan PT;
2. Untuk menganalisis cara penyelesaian perkara yang terjadi akibat perselisihan antara Direktur Pengusaha/Majikan yang dalam hal ini adalah Perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis, tidak hanya bermanfaat bagi kalangan akademisi, tetapi juga bagi kalangan praktisi atau professional sebagai Direktur, khususnya dalam menyikapi kedudukan jabatan sebagai seorang Direktur tersebut.

1.4.1 Manfaat teoritis

Secara umum penelitian skripsi ini diharapkan memberikan sumbangan bagi perkembangan hukum dan ketenagakerjaan, khususnya terkait dengan pengaturan mengenai kedudukan dan kewenangan Direktur mewakili Perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Penelitian skripsi ini diharapkan juga dapat memberikan pemahaman teoritis terhadap pengertian mengenai Direktur dan pengertian mengenai Buruh pada umumnya, khususnya bagi Direktur yang berada atau bekerja di sebuah badan usaha berbentuk PT. Penelitian ini juga diharapkan menjadi sumbang pemikiran terkait penyelesaian perkara yang terjadi antara Perusahaan dan Direktur. Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan terkait kedudukan jabatan Direktur dalam Perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Direktur khususnya organisasi pengusaha seperti KADIN, APINDO, dan Organisasi Pengusaha lainnya dalam memahami kedudukan Direktur sebagai Pekerja atau Buruh yang hanya mewakili Perusahaan sebagai tugas yang di berikannya oleh Perusahaan, Sehingga dalam menjalankan tugas benar-benar dapat menjaga profesionalismenya. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan pemerintah dan legislative dalam rangka membuat peraturan mengenai kedudukan Direktur secara jelas dan terperinci.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Hukum Normatif. Penelitian hukum normaif ini juga dapat disebut dengan Penelitian Yuridis Normatif. Penelitian hukum sendiri merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapainya. Hal tersebut sesuai dengan karakteristiknya yaitu berdasarkan perspektif ilmu hukum.

Berbeda dengan penelitian yang sifatnya deskriptif dimana masih membutuhkan pengujian terhadap kebenaran fakta yang disebabkan oleh suatu faktor tertentu. Di dalam penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan sebuah argumentasi dalam menyelesaikan persoalan yang ada. Oleh karena itu di dalam penelitian hukum tidak dikenal dengan hipotesis atau analisis data.

1.5.2 Metode Pendekatan

Didalam penelitian ini terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba dan dicari jawabannya. Pendekatan-pendekatan yang dilakukan didalam penelitian hukum adalah pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*), pendekatan konseptual (*Conseptual Aproach*).

1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Aproach*)

Metode pendekatan perundang-undangan digunakan untuk memahami hierarki perundang-undangan dan asas-asas yang ada di dalam peraturan perundang-undangan. Pendekatan undang-undang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argument untuk memecahkan isu yang dihadapi.³

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan UUK. Karena penulis meneliti mengenai kedudukan direktur sebagai pekerja menurut UUK dengan peraturan perundang-undangan lainnya seperti UU PT.

2. Pendekatan Konseptual (*Conseptual Aproach*)

Pendekatan konseptual dilakukan manakala penulis tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal itu dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi. Dalam membangun konsep, bukan hanya melamun dan mencari-cari dalam khayalan saja melainkan pertama kali harus beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Konsep itu bersifat universal oleh karena itulah perlu meneliti pandangan-pandangan sarjana hukum dari berbagai negara mengenai hal tersebut.⁴

Menurut Peter Mahmud Marzuki: “ Pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada. Hal itu dilakukan karena memang belum atau tidak ada aturan hukum untuk masalah yang dihadapi”.⁵

³Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum Edisi Revisi, Kencana, Jakarta, 2005, h.137.

⁴Ibid, h. 177

⁵ Ibid, h. 177.

1.5.3 Sumber dan Jenis Bahan Hukum.

3. Primer.

“Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoratif atau yang memiliki otoritas. Bahan hukum primer ini terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim”.⁶ Berikut adalah sumber hukum primer yang di gunakan di dalam penelitian ini:

- (a) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- (b) Undang-undang No. 40 Tahun 2007 tentang Peseroan Terbatas
- (c) Surat Edaran Menteri Tenaga kerja, Transmigrasi, dan Koperasi Nomor 482 Tahun 1973 tentang Status Seorang Direktur Perusahaan.

4. Sekunder

“Adapun bahan-bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan”.⁷ Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku teks karena buku teks berisi mengenai prinsip-prinsip dasar ilmu hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi. Berikut adalah sumber bahan hukum sekunder yang di gunakan dalam penelitian ini.

- (a) Bahan Ajar Kejahatan Korporasi (oleh Otto Yudianto)
- (b) Teori Organ (oleh Otto Von Gierke)
- (c) KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia)

1.5.4 Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan bahan hukum diawali dengan mencatat pencarian dan penyusunan bahan hukum secara akurat dari rumusan masalah yang diangkat.

Teknik pengumpulan bahan hukum yang di gunakan adalah penelitian hukum normatif yang bahan hukum primernya berupa perundang-undangan dan di

⁶ Ibid, h. 181

⁷Ibid., h.181.

kumpulkan dengan metode inventarisasi dan kategorisasi. Untuk bahan hukum sekunder dikumpulkan dengan sistem kartu catatan (*card system*), baik dengan kartu ikhtisar (memuat ringkasan tulisan yang sesuai aslinya, secara garis besar dan pokok gagasan yang memuat pendapat asli penulis), kartu kutipan (digunakan untuk memuat catatan pokok permasalahan), maupun serta kartu ulasan (berisi analisi dan catatan khusus penulis).⁸

Dalam hal ini, penulis menguraikan bahan hukum satu dengan bahan hukum lainnya sehingga antara bahan hukum tersebut akan saling berhubungan dan berkaitan untuk mendapatkan gambaran umum yang disusun secara logis agar dapat dipahami.

1.5.5 Teknis Analisis Bahan Hukum.

Teknik analisa bahan hukum merupakan kegiatan dalam penelitian yang berupa melakukan kajian atau tela'ah terhadap hasil pengolahan data yang dibantu dengan teori-teori yang telah didapatkan sebelumnya. Setelah semua bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder terkumpul, penulis melakukan analisa menggunakan teknik analisa penelitian preskriptif dimana nantinya penelitian ini akan memberikan argumentasi hukum dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Hasil perumusan tersebut akandapat ditarik kesimpulan serta memberikan saran dari permasalahan yang diteliti dengan menggunakan cara berfikir deduktif.

1.6 Pertanggung Jawaban Sistematika

Dalam penulisan skripsi ini, penulis akan membagi penelitian ke dalam 4 (empat) bab, yang mana setiap bab terdiri dari sub-sub bab guna memberi penjelasan yang sistematis dan efektif.

Pada BAB I penulis memulainya dengan PENDAHULUAN, di dalam pendahuluan terdapat sub bab 1 yakni latar belakang masalah mengapa penulis mengangkat judul skripsi ini, sub bab ke-2 yakni rumusan masalah yang berguna untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti agar tidak melebar, selanjutnya ada tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dalam melakukan penulisan ini, lalu dalam sub bab berikutnya yakni manfaat penelitian yang ingin didapatkan dari hasil penulisan skripsi ini, metode penelitian jenis apa yang akan digunakan penulis dalam penelitian yang dilakukannya, lalu sub bab terakhir yakni pertanggungjawaban sistematika.

⁸ Fakultas Hukum, Petunjuk Penulisan Hukum (skripsi), Untag Surabaya, 2014, h. 23.

Pada BAB II terdapat TINJAUAN PUSTAKA, bab II ini memuat hasil kajian pustaka tentang teori-teori dan/atau konsep yang akan dipergunakan sebagai bahan analisis permasalahan yang dikemukakan dalam rumusan permasalahan. Teori-teori yang dipergunakan adalah teori yang relevan dengan isu hukum yang penulis teliti. Tinjauan pustaka ini merupakan hasil penulisan sebelumnya, yang berasal dari pustaka mutakhir atau terbaru yang ada hubungannya dengan penulisan ini. Teori dan fakta yang digunakan diambil dari sumber hukum, dengan mencantumkan nama sumbernya. Tinjauan pustaka berisi teori-teori atau konsep-konsep hukum yang digunakan penulis untuk memecahkan isu hukum (*legal issue*) yang diteliti.

BAB III penulis memberikan PEMBAHASAN, bagian ini merupakan bagian terpenting dalam penulisan skripsi ini. Bab ini memuat tentang jawaban, analisis dan pemecahan masalah mengenai Kedudukan Direktur Sebagai Pekerja Menurut Undang-undang Ketenagakerjaan yang telah diajukan dalam rumusan masalah. Penulisan pada bab ini tersusun rapi sesuai dengan susunan rumusan masalah.

Terakhir yaitu BAB IV PENUTUP, dalam bab ini terdapat beberapa sub bab. Sub bab pertama yakni simpulan, penarikan simpulan ini bersinergi atau segaris dengan permasalahan dan pembahasan yang telah ditulis. Simpulan ini konsisten dengan rumusan masalah yang telah diajukan oleh penulis dan pembahasan yang telah dijelaskan. Yang berarti bahwa apa yang ada dalam simpulan ini berdasarkan apa yang ada dalam rumusan masalah dan pembahasan. Tidak boleh keluar dari pembatasan penelitian. Sub bab kedua yaitu penulis memberikan saran yang akan direkomendasikan dari hasil penelitian ini. Saran tersebut diberikan agar menjadi motivasi dan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Saran juga diberikan sebagai hasil pemikiran penelitian keterbatasan penelitian sebelumnya.