

KEDUDUKAN DIREKTUR SEBAGAI PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

by Risky Saiful Maulan

FILE	JURNAL_PLAGIASI.DOCX (68.59K)	WORD COUNT	7530
TIME SUBMITTED	16-JUL-2018 11:30AM (UTC+0700)	CHARACTER COUNT	52151
SUBMISSION ID	982812228		

KEDUDUKAN DIREKTUR SEBAGAI PEKERJA MENURUT UNDANG-UNDANG
KETENAGAKERJAAN

Risky Saiful Maulan

Fakultas Hukum

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Jalan Semolowaru Nomo 45, Surabaya 60118, Indonesia

1311401534, riskysaiful.rs@gmail.com

ABSTRAK

Skripsi ini mengkaji tentang kedudukan Direktur sebagai pekerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan dalam. Masalah yang sering kali menjadi perdebatan baik dari kalangan akademisi maupun kalangan praktisi dalam menyikapi kedudukan Direktur. Perdebatan tersebut juga dikarenakan kurangnya spesifikasi Undang-undang dalam mendeskripsikan jabatan Direktur dan juga sulitnya pembuktian jabatan Direktur apakah sebagai Pengusaha/Majekatao Pekerja/Buruh karena terdapatnya dua unsure dalam satu jabatan Direktur, adapun peraturan sebelumnya yang mengatur tentang jabatan direktur adalah surat edaran Nomo 482 Tahun 1973 yang dikeluarkan oleh menteri tenagakerja, transmigrasi, dan koperasi yang sudah sangat lama dan harus diperbaharui. Dengan latar belakang tersebut maka penulis mengambil rumusan masalah yaitu Apakah Direktur dikategorikan sebagai Pekerja/Buruh menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan Bagaimana cara penyelesaian perkara jika terjadi perselisihan antara Direktur dengan Perusahaan. Penulis menggunakan metode penelitian dengan jenis penelitian normatif. Dengan rumusan masalah yang demikian penulis memberikan kesimpulan bahwa sangat dibutuhkannya peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus mengenai kedudukan jabatan Direktur dan tentunya peraturan tersebut akan menjadikan pedoman jika terdapat perselisihan antara Direktur dengan perusahaan. Sehingga dapat menjadi dasar Direktur dalam menjalankan tugasnya maupun dalam melindungi haknya jika terjadi perselisihan dengan Perusahaan.

Kata kunci : Pekerja/Buruh, Pengusaha/Majekan, Pemerintah

ABSTRACT

This essay examines the position of the director as an employee under the labour laws. The problem that is often debated either from academics or practitioners is also due to the lack of legal specification in describing the director's position and also the difficulty of proving the position of director as employer/master or worker/laborer because there are 2 elements in the position of director. As for the previous rules governing the position of director is a circular letter no. 482 in 1973 issued by the minister of labour, transmigration, and commerce has been very old and must be renewed. With those backgrounds then the author takes the formulation of problems. They are whether the director is categorised as workers or labourers according to the constitution no. 13 in 2003 and how to settle the case in case of dispute between the director and the company. The author uses normative research methods. With those formulation of problems, the author concludes that it is very necessary to make legislation that regulates specifically about the position of the director's office and the rules will be guide if there is a dispute between the director and the company so that it can be the director's base in carrying out its duties as well as protecting its rights in case of a dispute with the company.

Keywords: worker/laborer, master/employer, government

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

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 dn juga terdapan unsur penjelasan tentangPengusaha/Majikan.

Didalan Undng-Undng 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yng kemudian disebut UUK sendiri tidk jelas atao kusus menyebutkan kedudukan seorang Direktur, yng dijelaskan dalam UUK hanyalah Pengusahyangdalam hal ini memuat 3 penjelasan dalamPasall 1 Angka 5, yaitu :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atao badnhokumyng ⁶menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atao badnhokumyng seora ⁶berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atao badnhokumyng ⁷berada di Indonesia mewakli perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dn b yng berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Penjelasan pasall tersebut saya rasa kurang jelas menyebutkan apakah Direktur termasuk didalamnya ataotidk, meskipun beberapa unsur seorang Direktur termasuk dalam penyebutan pada penjelasan pasall tersebut, Kususnya dalam penjelasan nomo 2.

Unsur lain dalam penjelasan UUK yng membuktikan bahaw seorang Direktur termasuk juga juga dalam kategori buruh yng tedaapat dalamPasall 1 Angka 3 yng menyebutkan bahaw "Pekerrja/buruh adalah setiapp orang yng bekerrja dgn menerima upah atao imbalan dalam bentuk lain". Pengertian dari pada pasall ini menegaskan bahaw siap orang yng menerima upah atao imbalan dari orang lain daapat dikategorikan sebagai seorang buruh. Dn pada dassarnya seorang Direktur juga menerima upah atao imbalan dari perusahaan.

Terdaapatnya kedua unsur antara Pengsadn Pekerrjadalan suatu jabatan Direktur seperti yng dijelaskan dalam UUK menjadikan konflik norma mengenai kedudukan Direktur. Ataojeka dilihat dari spesifikasinya mengenai kedudukan Direktur UUK juga daapat di kategorikan kekosongan aturan ataonorma.

Hal yng menjadi perdebatan selanjutnya mengenai pengangkatan Direktur yng di dassarkan pada Akta Pendirian Perusahaandn bukan bedassarkan Peljanjian Kerrjayng kemudian daapat disebut (PK). Kerena jeka kita ketahui bahaw PK dalam UUK hanya terdaapat dua macam pembagian PK, yaitu:

- 1) Peljanjian KerrjaWakktu Tertentu (PKWT)
- 2) Peljanjian KerrjaWakktuTidk Tertentu (PKWTT)

hal tersebutlah yng menjadi pertanyaan besar, apakah Akta Pendirian Perusahaan daapat digolongkan kedalan PK yng terdaapat di dalam UUK.

Kurangnya sepesifikasi dalam UUK mengenai kedudukan Direktur membuat sukarnya ditentukan terutama apabila bila perusahaan tersebut berbentuk PT, terdaapat perbedaan pendaapat dalam menyebutkan kedudukan Direktur tersebut berdampak juga terhadap proses penyelesaian sengketa apabila hal tersbut menyngkut permasalahan hak dn kwajiban antara Direktur dnperusahaan, apakah sengketa tersebut wewenang dari PengadillanHubngan Industralataokah Pengadillan lain yng berhak mengadili sesuai dgn kewenangan absolut suatu pengadillan.

Sebenarnya perbedaan faham mengenai Direktur sudah ada pada masa sebelum lahirnya UUK, yaitu pada kisaran tahun 1973 yng pada akhirnya kuarlah Surat Edaran yng pada masa itu dikeluarkan oleh Menteri Tenaga kerja, Transmigrasi, dn Koperasi Nomo 482 Tahun 1973 yng pada intinya menetapkan bahaw Direktur atao Direktur tidk daapat dikatan seorang pekerrja/buruh apabila Direktur tersebut diangkat melalui akta pendirian perusahaankarna pada

dasarannya Direktur tersebut diangkat dari salah satu pendiri yang memiliki saham yang bersangkutan.

Daapat disimpulkan dari penjelasan Surat Edaran tersebut bahwa selama Direktur tidak memiliki saham dari Perusahaannya yang di pimpin baik dalam Perusahaan tertutup atau Perusahaan terbuka, maka Direktur tersebut dapat dikategorikan sebagai seorang buruh yang bekerja di Perusahaannya yang dipimpinnya, namun jekadalan hal Direktur memiliki saham Perusahaannya yang ia pimpin maka dapat disimpulkan bahwa Direktur tidak memiliki hubungan kerja dengan Perusahaannya 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 Majekan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah UUK disebut dengan Pengusaha memiliki 2 pengertian, yaitu:

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

Kedua pengertian tersebut merupakan suatu kesatuan yang tidak boleh dipisahkan dalam pengertian seorang Pengusaha/Majekan 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 di atas direktur

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

- 1) Kemandirian Emosional (emosional outonomy)
- 2) Kemandirian Bertingkah Laku
- 3) 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 yang dimilikinya. Sebaliknya kemandirian tersebut tidak dimiliki oleh seorang Direktur, kemandirian yang Direktur tidaklah mutlak dapat dikatakan mandiri pada arti sebenarnya karena kemandirian tersebut hanyalah amanat atau perintah yang diberikan oleh Pengusaha/Majekan kepada Direktur.

Seorang Direktur pada umumnya sama seperti pekerjanya 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 Perusahaannya yang di pimpinnya. Namun tetap tindakan yang

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

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

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.

2. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang di atas maka rumusan masalahnya adalah :

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

3. Metode Penelitian

Bentuk penelitian yang dipakaidalam penulisan ini adalah Penelitian Hukum Yuridis Normatif dimana penelitian ini mengacu pada perundang-undangan. Peter Mahmud Marzuki menyatakan: "Penelitian hukum adalah suatu proses yang digunakan untuk menemukan peraturan perundang-undangan guna menjawab isu-isu hukum yang dihadapi."³Karya ilmiah ini dilakukan untuk menghasilkan sebuah pemikirandan menyelesaikan isu hukum yang ada.

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini disesuaikan dengan jenis penelitian dan rumusan masalah yang dibahas. Maka dari itu pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Bahan Hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

B. PEMBAHASAN

1. Kedudukan Direktur sebagai Pekerja/Buruh dalam Undang-undang Ketenagakerjaan

Unsur kental dari Buruh/Pekerja yang paling mencolok adalah di perintah oleh orang lain dan menerima upah atau imbalan, baik berupa uang ataupun barang. Unsur ini juga dapat ditemukan pada jabatan Direktur karena tidak mandirian Direktur dalam menjalankan tugas wewenangnya yang dibatasi oleh RUPS dan diawasi oleh Komisaris. Tidak hanya itu dalam jabatan direktur juga mengelal istilah gaji dan tunjangan⁴ seperti hal Pekerja/Buruh pada umumnya, tertuang dalam Pasal 96 ayat (1) yang menyatakan **Ketentuan tentang besarnya gaji dan tunjangan anggota** Direktur **ditetapkan** berdasarkan keputusan RUPS. Direktur selaku Pekerja/Buruh apabila dalam pengurusan tersebut menerima gaji merupakan suatu hubungan kerja maka dari padanya berlakulah ketentuan mengenai perburuhan.⁴

Hal tersebut merupakan dasar dapat dikategorikannya Pekerja/Buruh seorang yang memiliki Jabatan Direktur dalam menjalankan suatu Perusahaan, meskipun Direktur memiliki jabatan dan kewenangan yang tinggi dalam struktural Perusahaan Direktur tetaplah Pekerja yang menjalankan kewajibannya bekerjadalaman suatu Perusahaan.

Pengusaha/Majikan dalam hal ini adalah Perusahaan yang dijalankan oleh Direktur,

³ Peter Mahmud, Penelitian Hukum, Kencana, Jakarta, 2010, hlm.35

⁴ Achmad Ichsan, Hukum dagang, Pradnya Paramita, Jakarta, 1972, h.193

Komisaris dan RUPS sebagai pokok atau inti dalam organ perusahaan, segala kepentingan dan kemajuan suatu Perusahaan ditentukan oleh RUPS dan kemudian RUPS memerintahkan organ-organ dibawahnya untuk mengawasi dan menjalankan kebijakan yang telah dikeluarkan. Dalam hal ini yang menjalankan keputusan RUPS adalah Direktur.

Penyebutan Perusahaan sebagai Pengusaha/Majikan dapat berpedoman pada teori organ yang dikemukakan oleh Otto Von Gierke yang menyatakan bahwa subjek hukum tidak hanya manusia perorangan (natural person) tetapi ada juga Badan Hukum (recht persoon) yang dibentuk oleh sekelompok persekutuan yang pada suatu taraf tertentu kolektivitasnya telah demikian kuat dan mandiri. Hingga karena kemandirian Badan Hukum tersebut seolah mempunyai kehendak sendiri, meskipun pada dasarnya kehendak tersebut merupakan wujud dari kehendak para organ atau pengurus didalamnya.

Jika kemudian organ atau pengurus bertindak melakukan perbuatan hukum maka harus dapat dipertanggungjawabkan kepada Badan Hukum tersebut, karena pengurus dalam bertindak tidak melakukan atas hak/kewenangan sendiri, melainkan atas hak/kewenangan badan hukum yang bersangkutan. Konsekuensinya, badan hukum tidak dapat begitu saja melepaskan diri dari pertanggungjawaban atas tindakan pengurus.⁶

Direktur sendiri merupakan jabatan tertinggi dalam struktural Perusahaan yang memiliki hak dan tanggung jawab menjalankan Perusahaan yang dipimpinnya. Karena Direktur merupakan pemegang kuasa dari suatu Perusahaan yang lahir dari Undang-undang, namun dalam menjalankan tugasnya Direktur merupakan Pekerja/Buruh dalam Perusahaan yang dipimpin. Terlepas apakah dia memiliki saham dalam Perusahaan yang dipimpin olehnya.

Dengan kata lain Direktur harus kita lepaskan dalam pengertian Pengusaha seperti yang dimaksud pada UUK, karena Direktur tidak memiliki kemandirian seperti halnya Pengusaha. Yang harus kita ingat bahwa jabatan Direktur merupakan Organ terbawah dalam menjalankan Perusahaan, jadi segala kebijakan yang dikeluarkan oleh Direktur untuk Perusahaan harus melalui persetujuan Organ diatasnya seperti Komisaris dan RUPS.

Hubungan antara RUPS, Komisaris dan Direktur merupakan organ atau penggerak Perusahaan khususnya pada Direktur, karena Perusahaan tidak dapat bergerak jika tanpa ada organ di dalamnya seperti yang dikatakan Walter Woon *a company has no body to be kicked, and no soul to be damned, no hands with which to work and no mind with which to think. It cannot act by itself, it must work through the medium of some human being.*⁷

Inti penjelasan tersebut mengatakan bahwa perseroan sebagai badan hukum tidak dapat melaksanakan kegiatannya sendiri melainkan ia membutuhkan "medium" manusia untuk menjalankannya, yang dimaksud adalah Direktur. Direktur tidak identik dengan pemegang saham maupun perseroan.⁸

Direktur dalam menjalankan Perusahaan hanya sebagai organ, bukan Pengusaha adalah arti sebenarnya, karena Pengusaha adalah hal ini adalah Perusahaan sebagai badan hukum seperti yang tertuang dalam Pasal 1 angka 5 UUK yang dimaksud Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan miliknya sendiri. Dari pasal tersebut menyebutkan bahwa badan hukum pun merupakan Pengusaha dari Perusahaan itu sendiri,

⁵ Rudi Prasetya dan Oemar Wongsodiwirjo, *dasar-dasar hukum persekutuan*, YURIDIKA, 1993, h. 15

⁶ Otto Yudianto, *Bahan Ajar Kejahatan Korporasi*, Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana Untag Surabaya, 2010, hal. 36

⁷ Walter Woon, *Company Law*, Longman Singapore Publisher Pte Ltd, 1998, h. 47

⁸ M. Yahya Harahap, *Hukum Perseroan Terbatas*, Sinar Grafika, cetakan pertama, 2009, h. 59

Direktur hanya merupakan pembantu dalam menjalankannya. Sesperti halnya yng dianalogikan oleh

H.M.N Purwosutjipto yaitu, seorang pedagang kaki lima yng menjual makanan dn minuman berkeliling menjajahkan dagangannya sendiri kerumah-rumah itu disebut Pengersaha Perseorangan, namun tidk menutup kemungkinan jika usahanya berkembang pesat dn dia mengangkat orang untkk menjadi pembantu dalam usaha yng dilajankan atao bahkan daapat mengangkat orang lain untkk menjalnkan penuh usaha yng Ia miliki.⁹

Dari analogi tersebut jika kita hubngkan maka Perusahaan sebagai badnhokumyngtidk daapat menjalankan usahanya tanpa adnya direktur maka sangat dibutuhkan untkk mengangkat dn mempekerrjakan seorang direktur dgn profesionalannya menjalankan Prusahaan.

Unsur Pengershadalan menjalankan Perusahaan di bagi menjadi 3, yaitu:

1. Dia daapat melakukan Perusahaan sendiri, *tanpa pembantu*;
2. Dia daapat melakukan Perusahaan *dgn pembantu-pembantunya*;
3. Dia daapat menyuruh orang lain untkk melakukan Perusahaan sedngkan ia *tidkturut sertadalan* melakukan Perusahaan itu. Orang-orang lain yng disuruh oleh Pengersaha untkk melakukan Perusahaan atas namaPengersaha si-pemegang kuasa.¹⁰

"Pengersaha adallah bila mana seseorang menjalankan atao menyuruh orang lain melakukan perusahaan itu"¹¹, maksud dari penjelasan tersebut menjelaskan bahawpengersaha daapat menjalankan perusahaan miliknya atao mempercayakan orang lain untkk menjalankan perusahaan tersebut.

Pengersahayng daapat menjalankan Perusahaan sendiri seperti halnya Badn Usaha Perseorangan tidk memerlukan bantuan orang-orang ahli dalam menjalankan Perusahaan melainkan hanya keluarga terdekat dntidk memerlukan keterampilan khusus, namun berbeda halnya dgn Perusahaanyng Berbadn Usaha PT (Perseroan Terbatas) yng membutuhkan tenaga-tenaga ahli untkk menjalankan atao bertanggung jwabdalanPerusahaan seperti halnya Direktur.

Jabatan Direktur merupakan jabatan yng sangat eksklusif oleh karnanya dibutuhkan kemampuan yng mumpuni dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin suatu Pertusahan, adapun tugas Direktur daapat digolongkan menjadi 2, yaitu:

- a. Tugas Manajemen

Dalam hal ini direktur menjalankan tugas sebagai pemimpin Perusahaan

- b. Tugas Representasi

Dalam hal ini Direktur mewakli Perusahaan di dalandn diluar persidngan. Prinsip ini membuat terikatnya Perusahaan dgn peljanjian-peljanjian yng dibuat Direktur atas nama Prusahaan.

Karna beratnya tugas Direktur dalam menjalankan perusahaan maka sangat dibutuhkan pengaturan mengenai tugas-tugas Direktur dn membaginya jika terdaapat 2 atao lebih dalam suatu perusahaan, oleh karna itu perlunya pembuatan AD dalam menjalankan tugas dn batasan kewenangan Direktur. Selain memuat tugas dn kewenangan Direktur, AD juga sangat diperlukan untkk tujuan dn maksud pembentukan Perusahaan. Dgn adnya AD akan membatasi perbuatan Direktur dalam menjalankan Perusahaan. Apabila direktur berbuat diluar yng ditentukan AD maka perbuatan Direktur tersebut daapat dikatakan *ultra vires*.

Mengenai gaji dn tunjangan Direktur disebut juga imbalan jasa (*renumeratie, remuneration*) atao juga disebut kempensasi.

⁹ Purwosutjipto H.M.N, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Buku Pertam, DJAMBATAN , 1978, h. 41

¹⁰ Ibid, h. 42

¹¹ .ibid, h. 42

Dalam ketentuan tradisional, Direktur tidak mempunyai hak imbalan jasa atas pelayanan yang diberikannya pengurusan Perusahaan. Pada masa lalu, Direktur pada umumnya adalah pemegang saham mayoritas yang akan mendapatkan kompensasi dalam bentuk dividen. Akan tetapi dalam hukum Perseroan modern, praktik tradisional itu tidak lagi dapat diterapkan. Sebab pada umumnya dalam korporasi modern, kedudukan Direktur bukan lagi didasarkan atas faktor pemegang atau kepemilikan saham dalam perseroan yang bersangkutan.

Undang-undang Perseroan Terbatas mempertegas status dan kedudukan Direksi dalam Perseroan. Pada satu sisi Undang-undang Perseroan Terbatas masih memberlakukan pembayaran yang diterima oleh Direksi perseroan sebagai gaji yang terbit sebagai akibat hubungan kerja/Pengusaha/Majikan dengan Pekerja/Buruh. Seperti yang tertuang dalam Pasal 96 UUPT yang mengatur gaji dan tunjangan Direktur menyebutkan bahwa:

- (1) Ketentuan tentang besarnya gaji dan tunjangan anggota Direksi ditetapkan berdasarkan keputusan RUPS.
- (2) Kewenangan RUPS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dilimpahkan kepada Dewan Komisaris.
- (3) Dalam hal kewenangan RUPS dilimpahkan kepada Dewan Komisaris sebagaimana dimaksud pada ayat (2), besarnya gaji dan tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan berdasarkan keputusan rapat Dewan Komisaris.

Sistem penentuan menurut suatu aktu pada umumnya menggunakan pola gaji pokok dan tunjangan. Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan satu jabatan atau pekerjaan tertentu menurut jenjang jabatan dan jenjang pengangkatan. Jenjang jabatan mencerminkan intensitas syarat yang harus dipenuhi untuk menjalankan jabatan tersebut.

Upah adalah segala macam pembayaran yang timbul dari kontrak kerja, terlepas dari jenis pekerjaan dan denominasinya. Upah menunjukkan penghasilan yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaannya dan dilakukannya. Upah dapat diberikan bentuk tunai dan natura, atau dalam bentuk bentuk tuna natura. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tingkat fungsi upah, yaitu menjamin kehidupan yang layak bagi Pekerja/Buruh dan keluarganya.

Penghasilan yang diterima karyawan digolongkan dalam 4 bentuk, yaitu gaji, tunjangan dalam bentuk natura (seperti beras, gula dan pakaian), *fringe benefit* (dalam bentuk dana yang disisihkan penggunaannya untuk pensiun, asuransi kesehatan, kendaraan dinas, makan siang) dan kondisi lingkungan kerja. Sistem penggajian di Indonesia pada umumnya mempengaruhi gaji pokok yang didasarkan pada kepangkatan dan masa kerja. Pangkat ini didasarkan pada tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dengan kata lain, penentuan gaji pokok pada umumnya didasarkan pada prinsip-prinsip teori *human capital*, yaitu upah atau gaji seseorang sebanding dengan tingkat pendidikan dan latihan yang dimilikinya. Disamping gaji pokok, Pekerja/Buruh menerima gaji pokok atau jumlah tertentu, seperti tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, dan lain-lain. Jumlah gaji dan tunjangan tersebut dinamakan gaji kotor.

Jenjang kepangkatan mencerminkan pemenuhan kualifikasi atau kompetensi seseorang, orang memiliki kompetensi lebih tinggi dianggap mampu menjalankan jabatan atau melaksanakan jabatan atau melaksanakan pekerjaan dengan persyaratan lebih berat, oleh sebab itu patut menerima imbalan yang lebih besar. Setiap jabatan dengan persyaratan tertentu pada dasarnya harus dijalankan oleh seseorang dengan kompetensi dan golongan pangkat yang sesuai dan untuk itu dia menerima gaji pokok yang sesuai pula.

Disamping pemberian tunjangan yang dimaksud dalam pembayaran upah atau gaji setiap bulan, perusahaan juga mempunyai program jaminan sosial, baik yang bersifat wajib maupun yang bersifat sukarela atau berdasarkan kesepakatan Pekerja/Buruh dan Pengusaha. Tunjangan yang

bersifat wajib⁵ seperti Jamsostek dan program pensiun. Tunjangan yang bersifat sukarela atau tidak wajib seperti penyediaan fasilitas kesehatan, program kesejahteraan keluarga, bonus, cuti, dan lain-lain.

Sesuai dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1992, program Jamsstek merupakan program wajib yang mencakup jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Semua premi atau iuran jamostek tersebut dijamin oleh Perusahaan. Pada intinya bahwa upah bukan saja mempunyai fungsi sosial dan fungsi insentif dan pendorong bagi Pekerja/Buruh untuk bekerja lebih produktif.

Seluruh komponen gaji yang dinyatakan dalam bentuk uang dinamakan gaji bruto. Berdasarkan gaji tersebut masih terdapat potongan seperti pajak penghasilan dan iuran-iuran lain yang telah menjadi kesepakatan bersama antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan atau dengan Serikat Pekerja/Perusahaan Pekerja/Buruh itu bekerja. Setelah pengurangan tersebut Pekerja/Buruh akan menerima gaji net atau upah bersih yang dibawa ke rumah dan kemudian sering kita dengar istilah *take home pay*.

Kemudian mengenai PK yang dibuat antara Perusahaan sebagai Pengusaha/Majikan dengan Direktur sebagai subagan sub-ordinasi, pengertian hubungan sub-ordinasi merupakan hubungan antara atasan dan bawahan. Dalam perjanjian kerja unsur wewenang pemerintah ini memang peran yang pokok, sebab jika tanpa adanya unsur wewenang pemerintah tidak akan ada perjanjian kerja.

Pengangkatan Direktur memang tidak didasarkan PK yang terdapat pada UUK yang membagi perjanjian kerja menjadi 2 saja yaitu PKWT dan PKWTT tetapi pengangkatan Direktur didasarkan pada Akta Pendirian Perusahaan. Namun pada dasarnya hubungan hukum antara majikan dan buruh adalah hubungan keperdataan, artinya hubungan hukum tersebut harus dibuat antara dua pihak yang mempunyai kedudukan perdata.¹²

Sebagai contoh bahwa terdapat kesamaan dalam KUHPerdata dengan UUK dalam mengatur syarat sah nya perjanjian, dalam Pasal 1320 KUHPerdata menyebutkan 4 syarat sah nya perjanjian, antara lain:

1. Kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Kemudian kita kaitkan dengan Pasal 52 ayat (1) UUK yang mengatakan bahwa PK dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak;
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
3. Adanya Pekerjaan yang di perjanjikan; dan
4. Perjanjian yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedua peraturan tersebut antara KUHPerdata dan UUK mengatur hal yang pada intinya sama-sama memuat

1. Consensus
2. Kecakapan
3. Suatu hal yang diperjanjikan
4. Kausa yang halal.

Syarat yang pertama dan kedua disebut syarat subjektif karena menyangkut pada pihak yang mengadakan perjanjian, sedangkan syarat ketiga dan keempat disebut syarat objektif karena

¹² Op.cit, h.23

menyngkut objek perjanjian. Apabila syarat pertam dn syarat kedua tidk dipenuhi, maka perjanjian tersebut daapat dibatalkan. Artinya salah satu pihak daapat mengajukan kpadapengadillan untukk membatalkan perjanjian yng dispakatinya, apabila para pihak tidk ada yng keberatan, perjanjian tersebut daapat dianggap sah. Jeka syarat ketiga dn keempat tidk dipenuhi, maka perjanjian tersebut batal demi hokum, artinya perbuatan tersebut tidk dianggap sejak awal terjadinya perjanjian.

Mengenai perjanjian yng dilakukan oleh Pngsaha/Majekan dgn Pekerrja/Buruh yng sifat hubngannya keperdaan maka biisa menggunakan Perjanjian lain selain PK dalam UUK, karna menurut Subekti segala sesuatu yng terkait dgn perjanjian keperdaaan sifat hanyalah pelengkap (aanvullendirect) yng daapat disimpangi.¹³ Dgn kata lain pengaturan mengenai PK Direktur daapat dibuat lain dgn bedasarkan asas kebebasan berkontrak.

PK yng disimpangi tersebut daapat dibuat sesuai kespakatan kedua pihak yng membuat perjanjian yng daapat mencantumkan jenis pkerrjaan, jabatan, gaji dn mulai kapan pkerrjaan tersebut dimulai.

Menurut Mr. Molenaar, hokum ketenagakerrjaan adalah hokumyng mengatur hubngan kerjayng pkerrjaannya dilakukan di bawah suatu pimpinan dgn penghimpunan langsung bersangkut paut dgn hubungan tenaga kerja.

Mengenai sistem PK dalam UUK hanya dikenal 2 macam PK yng mengikat antara Pngsaha/Majekan dgn Pekerrja/Buruh diantaranya yaitu:

1. Perjanjian KerjaWakktu Tertentu (PKWT)
2. Perjanjian KerjaWakktuTidk Tertentu (PKWTT)

PK yng termuat dalamPasall 63 ayat (2) dibuat secra lisan sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama dn alamat Pekerrja/Buruh;
- b. Tanggal mulai bekerrja;
- c. Jenis pkerrjaan; dn
- d. Besarnya upah.

Dari pencantuman yng disyaratkan dalam UUK tersebut, memang tidk sekaligus ditemukan dalam satu PK yng dilakukan oleh Direktur, tetapi hal-hal tersebut daapat kita temui di beberapa perjanjian lain mengingat Direktur merupakan Pekerrja/Buruh yng masuk dalam organ perusahaan. Seperti contoh:

1. mengenai nama dn alamat Pekerrja/Buruh daapat kita jumpai dalam akta pendirian perusahaan;
2. Tanggal mulainya kerrja daapat kita lihat dalamPasall 94 ayat (6) UUPT yng menyebutkan Dalam hal RUPS tidk menetapkan saat mulai berlakunya pengangkatan, penggantian, dn pemberhentian anggota Direksi, pengangkatan, penggantian, dn pemberhentian anggota Direksi tersebut mulai berlaku sejak ditutupnya RUPS;
3. Jenis pkerrjaan daapat kita jumpai dalam anggaran dasarperusahaan; dn
4. mengenai besarnya upah daapat kita jumpai diperjanjiaan yng khusus membahas upah seorang direktur.

Disinilah yng paling menarik ketika Direktur sebagai wakil Perusahaan mempunyai benturan terhadap Perusahaanyng dipimpinnya langsung, jeka hal tersebut benar-benar terjadi maka sesuai dgn UUPT Direktur dalam tugasnya sebagai wakilPerusahaan di dalandn diluar pengadillan sudah tidk berlaku lagi, sesuai dalamPasall 84 UUPT No.1 Tahun 1995 sebagaimana telah diubah dgn Pasall 99 UUPT No.40 Tahun 2007 yng berbunyi sebagai berikut :

¹³ Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, PT intermasa, Jakarta, 1985, h. 128

- 1 (1) Anggota Direksi tidak berwenang mewakili perseroan apabila:
 - a. Terjadi perkara di depan pengadilan antara perseroan dengan anggota Direksi yang bersangkutan, atau
 - b. Anggota Direksi yang bersangkutan mempunyai benturan kepentingan dengan perseroan.
- (2) Dalam hal terdapat keadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang berhak mewakili perseroan adalah:
 - a. anggota Direksi lainnya yang tidak mempunyai benturan kepentingan dengan perseroan;
 - b. Dewan Komisaris dalam hal seluruh anggota Direksi mempunyai benturan kepentingan dengan perseroan; atau
 - c. Pihak lain yang ditunjuk oleh RUPS dalam hal seluruh anggota Direksi atau Dewan Komisaris mempunyai benturan kepentingan dengan perseroan.

1 Keanggotaan Direksi dalam perseroan diangkat melalui Rapat Umum Pemegang Saham, untuk jangka waktu yang telah ditentukan dalam Anggaran Dasar, serta menurut tata cara yang ditentukan dalam Anggaran Dasar Perseroan.

Dalam rumusan yang diberikan oleh penjelasan Pasal 94 Undang-undang Perseroan Terbatas disebutkan Anggaran Dasar mengatur tata cara pengangkatan, penggantian dan pemberhentian anggota Direksi, tetapi perlu dibedakan antara ketentuan Anggaran Dasar dan peraturan intern perseroan dengan perjanjian tentang pekerjaan antara Direksi dan Perseroan, khususnya mengenai gaji (kontrak kerja).

1 Perjanjian ini mengatur hubungan hukum antara perseroan dengan Direksi yang tidak mempunyai aspek ke perseroan dan tidak dapat berubah karena suatu keputusan Rapat Umum Pemegang Saham berdasarkan Anggaran Dasar. Perjanjian ini dapat dianggap sebagai suatu kontrak kerja, yang atas kontrak tersebut berlaku Perundang-Undangan tentang tenaga kerja. Hal yang terakhir ini terutama penting dalam rangka pemutusan hubungan kerja.

Sebagaimana halnya seorang pemegang kuasa, yang melaksanakan kewajibannya berdasarkan kepercayaan yang diberikan oleh pemberi kuasa untuk bertindak sesuai perjanjian pemberi kuasa dan peraturan yang berlaku. Demikian pula Direksi perseroan, sebagai pemegang *fiduciary duties* dari para pemegang saham perseroan, bertanggung jawab penuh atas pengelolaan dan pengelolaan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan, dan untuk menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya dengan itikad baik, sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan Anggaran Dasar Perseroan dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.¹⁴

Hubungan ini juga membawa akibat bahwa setiap pemberhentian Direksi harus dianggap dan diterapkan sesuai dengan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Rumusan tersebut di atas tampaknya lahir dalam upaya melindungi hak-hak Direksi dalam suatu perseroan.

Dalam dunia kerja, lazim mendengar istilah Pemutusan Hubungan Kerja yang kemudian dapat disebut PHK. PHK sering menimbulkan keresahan khususnya bagi para Pekerja seperti halnya Direktur. Keputusan PHK berdampak buruk bagi kelangsungan hidup masa depan Pekerja.

PHK adalah pengakhiran hubungan kerjanya suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/majikan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, penghentian oleh Perusahaan atau telah habis masa kontrak. Adapun sebab Direktur dapat di PHK atau di berhentikan dapat kita lihat dalam Penjelasan

¹⁴ Ahmad Yani & Gunawan Widjaja, *Perseroan Terbatas*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 113

Pasal 105 UUPT mengatakan bahwa keputusan RUPS untuk ⁴ memberhentikan anggota Direksi dapat dilakukan ² dg alasan yang bersangkutan tidak lagi memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-undang ini, antara lain melakukan tindakan yang merugikan Perseroan atau karena alasan lain yang dinilai tepat oleh RUPS.

Dalam penjelasan tersebut menyebutkan alasan lain Direktur dapat di PHK karena dinilai tepat oleh RUPS, disini kemudian tidak dijelaskan mengenai alasan lain apa yang menjadi pertimbangan pengakhiran hubungan kerja Direktur. Hal tersebut yang kemungkinan terjadi penjelasan yang multi tafsir yang mengakibatkan ketidakpastian terdapat perlindungan hukum bagi Direktur.

Menurut Pasal 61 UUK, PK dapat berakhir ⁸ apabila:

1. Pekerja meninggal dunia
2. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga PPHI yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap
4. Adanya kejadian tertentu yang tercantum dalam PK, Peraturan Perusahaan, dan Pelanggaran Kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Adapun pengaturan dan tata cara pengunduran diri Direktur sesuai Pasal 107 UUPT diatur dalam AD dan jangka waktu habisnya kontrak ditentukan oleh RUPS, tetapi ketika Direktur telah habis masa kerjanya atau kontrak kerjanya dapat diangkat kembali oleh RUPS dengan catatan memenuhi syarat yang telah ditentukan oleh UUPT.

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila Direktur melakukan pelanggaran terhadap PK, AD, Peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Akan tetapi ³ sesuai dengan peraturan mengenai ketenagakerjaan Perusahaan sebelum melakukan PHK wajib memberikan surat peringatan sebanyak 3 kali berturut-turut.

Selain alasan kesalahan yang dilakukan pekerjanya dalam hal ¹⁵ adalah Direktur, pemecatan juga dilakukan karena alasan lain seperti, Perusahaan melakukan efisiensi, penggabungan atau peleburan, dan dalam keadaan perusahaan pailit. PHK akan terjadi diluar kuasa Perusahaan.

Bagi Pekerja/Buruh yang di PHK, berhak ³ atas tidak berhak atas uang pesangon dan uang penggantian hak, Peraturan mengenai uang pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak diatur dalam Pasal 150, Pasal 160 sampai Pasal 162 UUK.

Adapun Pengusaha/Majikan ⁶ dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan per⁷undang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;
- h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;

- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Pekerja yang diputuskan hubungan kerjanya karena kesalahan berat seperti halnya di atas maka hanya dapat memperoleh uang penggantian hak³ sedngkan bagi Pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan Perusahaan secara langsung, selain memperoleh uang pengganti, juga diberi uang pisah yang besarnya diatur dalam PK, Peraturan Perusahaan, dan Pelanggaran Kerja Bersama.

Perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh setelah 6 bulan tidak melakukan pekerjaan yang disebabkan masih³ dalam proses pidana. Dalam ketentuan bawah perusahaan wajib membayar kepada Pekerja/Buruh uang penghargaan kerja sebesar 1 kali ditambah uang penggantian hak.

Untuk PHK ini tanpa harus ada penetapan dari lembaga PPHI. Akan tetapi, apabila pengadilan memutuskan bahwa Pekerja dinyatakan tidak bersalah, maka perusahaan wajib mempekerjakannya kembali.

Apabila Perusahaan mengalami kepailitan dan mengalami kerugian selama 2 tahun berturut-turut³, perusahaan dapat melakukan PHK terhadap Pekerja/Buruh. Syaratnya dibuktikan dengan laporan keuangan 2 tahun terakhir yang telah diaudit akuntan publik. Perusahaan wajib memberikan uang pesangon 1 kali ketentuan dan uang penggantian hak.

Perusahaan dapat memutuskan hubungan kerja apabila Pekerja/Buruh tidak masuk kerja selama 5 hari berturut-turut tanpa keterangan tertulis yang dilengkapi bukti yang sah meskipun telah dipanggil 2 kali secara patut dan tertulis oleh Perusahaan. Dalam hal seperti ini Pekerja/Buruh telah dianggap mengundurkan diri. Keterangan dan bukti yang sah yang menunjukkan alasan Pekerja/Buruh tidak masuk, harus diserahkan paling lambat pada hari pertama Pekerja/Buruh masuk kerja, sedangkan untuk paling patut diartikan bahwa panggilan dengan tenggang waktu paling lama 3 hari kerja dengan dialamatkan pada alamat³ Pekerja/Buruh yang bersangkutan atau alamat yang dicatatkan pada Perusahaan. Pekerja/Buruh di PHK akibat mangkir, berhak menerima uang pengganti hak dan pisah yang besarnya dalam pelaksanaannya yang diatur dalam PK, PP, dan PKB.

Hubungan kerja otomatis berakhir jika Pekerja/Buruh meninggal dunia. Perusahaan berwajib untuk memberikan uang yang besarnya 2 kali uang pesangon, 1 kali uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak.

Pelanggaran terhadap pelanggaran mendatangkan sanksi berupa teguran lisan atau surat tertulis, sampai ada yang berupa surat peringatan. Adapun untuk surat peringatan tertulis dapat dibuat surat peringatan ke-1, ke-2, sampai ke-3. Surat peringatan³ tersebut berlaku selama 6 bulan sehingga apabila Pekerja/Buruh sudah diberikan peringatan 3 kali berturut-turut dalam masa 6 bulan terhadap pelanggaran yang sama, berdasarkan peraturan PK, PP, dan PKB, perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Perusahaan berkewajiban memberikan uang pesangon 1 kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 kali ketentuan dan uang penggantian hak yang besarnya ditentukan dalam peraturan yang ada.

Kemudian jika terjadi kerugian yang timbul akibat dari perbuatan Direktur dalam menjalankan Perusahaan, mengenai pembayaran ganti rugi yang dilakukan oleh Pekerja/Buruh yang dalam hal ini adalah Direktur berlaku Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2013 tentang Pengupahan yang menyatakan bahwa jumlah keseluruhan pemotongan upah paling banyak 50% (lima puluh persen) dari setiap pembayaran upah yang diterima Pekerja/Buruh.

Namun sebaliknya apakah Direktur dalam menjalankan kegiatan pengurusan Perusahaan mempunyai hak untuk memperoleh ganti kerugian. Dalam kenyataannya pada waktu Direktur melaksanakan tugas management Perusahaan, terkadng tindakan yng dilakukannya mengakibatkan Direktur tersebut terlibat dalam proses hukum. Misalnya Direktur di gugat oleh pemegang saham atas dasar penyalahgunaan wewenang atau lalai mengelola Perusahaan. Atau oleh penguasa di tuntut dalam perkara atau pidana.

Pada umumnya apabila Direktur terlibat dalam suatu proses hukum diperlukan biaya cukup banyak apabila dia dihukum atau didenda. Dalam kasus demikian apakah Direktur tersebut mempunyai hak indemnitas untuk meminta ganti rugi kepada Perusahaan atas segala biaya yang dikeluarkan dalam proses hukum tersebut. Di dalam sistem *common law* Direktur tidak memiliki hak untuk mendapatkan ganti kerugian dari Perusahaan mengenai biaya yang demikian.

Akan tetapi pada saat ini beberapa Negara membolehkan Perusahaan mengganti kerugian kepada Direktur dalam beberapa hal. Misalnya di Amerika Serikat dalam *Section 5 of the Model act*.¹⁵

Dalam ketentuan ini Perusahaan berwenang mengganti biaya kerugian yang ditanggung oleh Direktur. Penggantian biaya itu tanpa mempersoalkan apakah Direktur tersebut bersalah atau tidak. Yang menjadi patokannya adalah tindakan atau perbuatan direktur dilakukan dengan itikad baik dan diyakini bahwa tindakan yang dilakukannya wajar dan terbaik untuk kepentingan Perusahaan.

Dalam UUPT masalah ini tidak diatur dan disinggung. Akibatnya tidak ada kejelasan apakah Direktur dapat memperoleh ganti kerugian dari Perusahaan atas biaya yang dikeluarkannya menghadapi proses hukum yang dijalaninya terhadap perbuatan yang dilakukan dalam rangka melaksanakan pengurusan Perusahaan.

Penyelesaian perkara disini adalah merupakan sengketa perburuhan, Direktur sebagai Pekerja/Buruh yang terkait dengan Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, Perselisihan SP/SB dalam satu Perusahaan mengacu pada Undang-undang Nomo 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kecuali terdapat perselisihan lain dalam hubungan bisnis, berlaku Undang-undang lain yang lebih khusus mengaturnya.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antara SP/SB adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu Perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham, mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban serikat pekerja.

Pengadilan PHI adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁵Op.cit, h. 371

Penyelesaian PHI merupakan salah satu komponen dalam system hukum ketenagakerjaan. Sebagai sub system dari system hukum ketenagakerjaan maka kualifikasi tentang keberadaan Penyelesaian PHI sangat dipengaruhi oleh sub system hukum ketenagakerjaan lainnya. Dengan kata lain hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah suatu upaya untuk menertibkan konflik antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan kedalam sebuah system rasionalitas legal.

Adapun yang menjadi tujuan utama system hukum ketenagakerjaan adalah menemukan sebuah kompromi atau penyelesaian sengketa perburuhan secara musyawarah mufakat diantara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan, dan menghindarkan PHK bagi pekerja/Buruh. Untuk itu upaya penyelesaian secara non litigasi atau diluar pengadilan didorong untuk lebih maksimal, jika upaya non litigasi tersebut gagal atau tidak berhasil, barulah penyelesaian secara litigasi atau melalui pengadilan dapat dilaksanakan.

Dalam penyelesaian sengketa perburuhan, Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian PHI, mensyaratkan bahwa penyelesaian secara non litigasi merupakan suatu keharusan yang wajib ditempuh terlebih dahulu oleh para pihak. Dengan konsekuensi yuridis, jika upaya non litigasi tidak ditempuh, maka gugatan langsung ke pengadilan PHI tidak dapat dilakukan, inilah kekhususan peradilan PHI.

Penyelesaian secara non litigasi dimulai dengan penyelesaian bipartit, bila gagal barulah di mulai dengan penyelesaian tripartit. Dalam penyelesaian sengketa secara tripartit, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan pilihan atau alternative untuk menyelesaikan penyelesaian hubungan industrial, yaitu dapat melakukan perundingan secara mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Dalam praktek penyelesaian secara tripartite, yang banyak dipilih oleh para pihak adalah melalui mediasi.

Pada dasarnya perundingan secara bipartit dilakukan langsung oleh Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan dan dapat diwakili oleh serikat Pekerja/Buruh dan pihak pengusaha (biasanya oleh HRD). Namun jekadalan hal ini yang bersengketa adalah Direktur sesuai dalam UUPT maka Direktur tidak boleh mewakili Perusahaan dan yang dapat mewakili Perusahaan adalah Direktur yang tidak bersengketa atau jekadalan tidak ada Direktur lain maka dalam hal ini RUPS dapat mewakili Perusahaan.

Sebagai hukum acara khusus, sengketa PHI wajib diselesaikan terlebih dahulu secara bipartit, dan jekadalan tidak berhasil dilanjutkan dengan penyelesaian tripartit. Apabila penyelesaian perundingan secara bipartite dan tripartit gagal dilaksanakan atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, baru perkara perselisihan hubungan industrial tersebut dapat dilakukan melalui pengadilan hubungan industrial atau melalui jalur secara litigasi.

Perundingan secara bipartit diatur Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa perundingan bipartite adalah perundingan antara Pekerja/Buruh atau serikat Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan untuk menyelesaikan PHI.

Perundingan bipartit dilakukan antara Pengusaha/Majikan atau gabungan Pengusaha/Majikan dan Pekerja/Buruh atau serikat Pekerja/Buruh. Penyelesaian bipartite ini hanya di selesaikan dalam waktu 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Manakala penyelesaian secara bipartite berhasil, maka dibuat Peljanjian Bersama (PB) yang ditanda tangani para pihak, yang di daftarkan PPHI dan didaftarkannya PB ini di PPHI maka memiliki nilai eksekutorial sama seperti putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Perundingan bipartit langkah pertama untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Bipartite adalah lembaga pertama yang wajib digunakan dalam PHI. Undang-undang ini memberikan peluang pada

lembaga bipartite untuk penyelesaian PHI berdasarkan asas musyawarah/mufakat antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan atau antara serikat Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan.

Penyelesaian perselisihan secara bipartit tersebut dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atau perselisihan hubungan industrial dengan cara musyawarah untuk mencapai kata mufakat secara internal dalam arti tidak melibatkan pihak lain di luar pihak-pihak yang berselisih. Lembaga bipartit berada dalam perusahaan, yang unsur-unsurnya terdiri dari pihak pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja. Pada bipartit ini diupayakan semaksimal mungkin menyelesaikan sengketa pekerja dengan pengusaha.

Penyelesaian perselisihan melalui lembaga bipartit ini memiliki jangka waktu 30 (tiga puluh) sejak dimulainya perundingan, jika dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuatlah "Peljanjian Bersarna (PB)" yang ditandatangani oleh para pihak. Agar memiliki kekuatan eksekutorial, PB ini harus didaftarkan di Kepaniteraan PHI Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersarna. Setelah PB didaftar, maka PB mengikat dan menjadi hukum serta wajib oleh para pihak. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan isi perjanjian/an maka petaksa-lapaf dipapcsanakan oleh Pengadilan Negeri".

Setelah upaya penyelesaian sengketa secara bipartit dinyatakan gagal, maka sengketa tersebut harus dilanjutkan penyelesaiannya secara tripartit. Perundingan tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral. Dalam UU Nomer 2 Tahun 2004 pihak ketiga yang dilibatkan menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial tersebut adalah mediator, atau konsiliator arbiter.

Para pihak harus spakat akan menggunakan upaya penyelesaian secara tripartit, apakah menggunakan mediator, konsiliator, atau arbiter. Karena penyelesaian secara mediasi tidak dikenakan biaya, dilakukan oleh dinas terkait, dalam praktek penyelesaian secara tripartite, maka banyak dipilih oleh pekerja dan pengusaha karena tidak dikenakan biaya.

a. Penyelesaian Melalui Mediasi

Secara yuridis, pengertian mediasi menurut pasal 1 angka 1 dari UU Nomer 2 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang dit oleh seorang mediator yang netral.

Pada dasarnya, penyelesaian melalui mediasi mempunyai karakteristik yang bersifat unggul sebagai berikut:

- 1) Voluntary
- 2) Informal dan Fleksibel
- 3) Interested based
- 4) Future Looking
- 5) Parties oriented
- 6) Parties control

Mediator adalah pegawai pada kantor atau instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Kabupaten/Kota. Pemerintah dapat mengangkat seorang mediator yang bertugas melakukan mediasi atau juru damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara buruh dan majikan.

b. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui Konsiliator yaitu pejabat Konsiliasi yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau Serikat Buruh.

Tugas penting² dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo enam bulan lamanya 7 (tujuh) hari sejak menerima permohonan penyelesaian Konsiliasi. Konsiliator sudah harus meneliti tentang duduknya perkara, dan pada hari ke-8 sudah harus dimulai sidang konsiliasi. Dalam waktu 30 hari sejak diterimanya permintaan sudah harus menyelesaikan tugasnya. Bila terjadi kesepakatan maka dibuatkan Pelanggaran Bersama yang didaftarkan pada PHI.

Bila tidak terjadi kesepakatan, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak. Dalam waktu 10 hari sejak diterimanya anjuran tertulis tersebut para pihak sudah memberi jawaban tertulis menerima atau menolak anjuran tersebut. Bila tidak memberi jawaban tertulis, maka dianggap menolak anjuran konsiliator. Apabila para pihak menyetujui, maka dalam waktu 3 hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator sudah harus selesai membantu para pihak membuat Pelanggaran Bersama untuk didaftarkan pada PHI.

Apabila anjuran tertulis tersebut ditolak para pihak, maka konsiliator mengeluarkan risalah, dan perselisihan mereka baru dapat didaftarkan pada PHI.

Terhadap konsiliator yang tidak mematuhi ketentuan di atas dikenakan sanksi administrasi berupa teguran tertulis, bahkan dapat dicabut sementara atau tetap sebagai konsiliator.

c. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Para pihak dapat memilih arbiter tunggal harus sudah disepakati dalam 7 hari kerja. Atau apabila para pihak memilih lebih dari satu sebanyak-banyaknya 3 orang, maka masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter selambat-lambatnya dalam 3 hari kerja, sedangkan arbiter ditentukan oleh para arbiter yang telah terpilih para pihak selambat-lambatnya 7 hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase. Apabila para pihak tidak sepakat, maka Ketua Pengadilan Negeri atas permintaan para pihak dapat mengangkat arbiter yang telah ditetapkan Merited.

Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 dinyatakan bahwa sengketa perburuhan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase meliputi, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan.

Bila tercapai perdamaian, maka menurut isi Pasal 44 UU Nomor 2 Tahun 2004, seorang arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter. Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan ke pengadilan.

Akte Perdamaian disamakan dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dan tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak berdasarkan Pelanggaran Kerja Bersama, dan apabila dalam Pelanggaran Bersama tidak diatur tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Arbitrase, maka para pihak dapat membuat Pelanggaran pendahuluan yang berisikan penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase pada saat sengketa telah terjadi. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase yang dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, tidak dapat diajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industri karena Putusan Arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke Mahkamah Agung RI.

Arbiter sudah harus menyelesaikan sengketa perselisihan industri dalam 30 hari kerja sejak penandatanganan surat pelanggaran penunjukan arbiter. Pemeriksaan dimulai paling lambat 3 hari kerja sejak penandatanganan penunjukan arbiter. Atas persetujuan para pihak arbiter dapat memperpanjang penyelesaian selama 14 hari kerja.

Penyelesaian awal harus diupayakan mendamaikan para pihak, apabila berhasil dibuatlah Akta Perdamaian yang ditandatangani para pihak dan Arbiter atau Majelis Arbiter dan didaftarkan di PHK jika upaya perdamaian ini gagal, maka diteruskan dengan sidang arbitrase.

Arbiter yang tidak dapat menyelesaikan dalam 30 hari kerja dan perpanjangan 14 hari kerja dapat dikenakan sanksi administrasi teguran dapat tertulis, apabila telah mendaapat 3 kali teguran dikenakan pencabutan sementara sebagai arbiter.

Jika setelah segala penyelesaian secara non litigasi tidak tercapai, maka mulailah penyelesaian sengketa secara litigasi melalui proses pemeriksaan persidangan, yaitu berupa pengajuan gugatan. Adapun dasar hukum pengajuan gugatan PHI secara umum menggunakan hukum acara perdata biasa, sebagaimana yang di praktekkan pada pengadilan negeri, dengan beberapa kekhususan tertentu.

Kekhususan dalam hukum acara PHI dalam mengajukan gugatan adalah, tidak boleh mengajukan gugatan atau penyelesaian secara litigasi, sebelum atau diupayakan penyelesaian secara non litigasi, sebagaimana diatur pada Pasal 3, Pasal 4, dan Pasal 5 Undang-undang 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Dalam praktek penyelesaian non litigasi, dari tiga alternatif penyelesaian non litigasi yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Dalam prakteknya yang sering dipakai adalah penyelesaian melalui jalur mediasi.

Penyelesaian non litigasi bertujuan agar penyelesaian sengketa antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha/Majikan dapat diselesaikan secara damai atau musyawarah. Kalau tercapai kesepakatan atau damai maka dibuatlah Peljanjian Bersama yang kemudian dapat disebut PB dan harus di daftarkan ke Pengadilan Negeri. Pendaftaran PB ini bermaksud agar PB memiliki kekuatan eksekutorial, apabila salah satu pihak tidak mentaati isi perjanjian dapat dieksekusi atau dapat dilanjutkan pelaksanaan dalam PB.

Secara normative UU PPHI ini ditujukan untuk memberikan perlindungan terhadap kepentingan Pekerja/Buruh yang dalam hal ini adalah Direktur. Dalam PPHI melalui proses penyelesaian perselisihan yang adil, cepat, tepat, dan murah.

Dengan lahirnya Undang-undang PPHI menggantikan posisi P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat).

Dalam gugatan perdata biasa, alternatif pertama dimana gugatan diajukan adalah dimana tempat tergugat berada atau berdomisili. Sebaliknya dalam Pasal 81 UU PPHI ditentukan gugatan PHI diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Pekerja/Buruh bekerja. Hal itu berbeda dengan tempat diajakannya gugatan pada perkara perdata biasa, pada dasarnya diajukan di alamat tergugat atau salah satu tergugat.

Karena saat ini Peradilan PHI baru dibentuk pada setiap ibu kota provinsi, maka gugatan di ajukan ke Peradilan PHI pada Pengadilan Negeri di ibu kota provinsi yang bersangkutan. Terkadang karena jauhnya jarak antara pengadilan PHI dengan tempat tinggal penggugat maupun tergugat menjadi persidangan berjalan lambat dan cukup memakan biaya transportasi bagi para pihak.

Dalam peradilan PHI tentang kelainan tentang kadaluarsa atau lewat waktu untuk mengajukan gugatan PHK dan perselisihan hak. Untuk gugatan PHK sesuai dengan ketentuan Pasal 82 UU PPHI masa kadaluarsanya adalah 1 tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya putusan dari pihak Pengusaha/Majikan yang dalam hal ini adalah Perusahaan. Hal serupa diatur pula pada Pasal 171 UUK.

Sedangkan untuk kadaluarsa perselisihan hak tuntutan pembayaran upah Pekerja/Buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kadaluarsa setelah melampaui

jangka waktu 2 tahun sejak timbulnya hak.

Dalam peradilan PHI jika sengketaanya bersamaan antara maslaah PHK dn perselisihan hak/ kepentingan, maka menurut ketentuan dalam Pasal 86 UU PPHI, maka harus diselesaikan terlebih dahulu maslaah perselisihan hak/kepentingan, barulah setelah itu diputus maslaah PHKnya.

C. PENUTUP

Bedasarkan uraian-uraian yng telah penulis paparkan pada bab-bab sebelumnya maka pada bab penutup ini penulis akan menarik kesimpulan sebagai berikut. Bahaw kedudukan Direktur dalam menjalankan tugasnya memimpin Perusahaan adalah sebagai buruh yng bekerrja mewakili Perusahaan di dalam maupun diluar pengadilan, terlepas apakah Direktur memiliki saham dalam Perusahaan tersebut ataokah tidk. Karnadalan hal ini penulis memisahkan organ-organ Perusahaan dgn Perrusahaan yng berbadn hukuom dianggap seperti manusia pada umumnya yng daapat bertindak dgn kemauan organnya. Selain itu ketidk mandirian Direktur dalam menjalankan tugasnya yng dibatasi oleh RUPS sebagai organ tertinggi Perusahaan yng mebuatnya tidk daapat dikatakan dalam pengertian Pengsaha/Manjekan. Dn juga yng paling Kendal dalam pengertian dn unsur Pekerja/Buruh adalah menerima perintah dn menerima upah dn tunjangan seperti yng terdaapat pada UUPT.

Segala hal yng berkaitan tentang perselisihan Perburuhan seperti Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan PHK, dn Perselisihan SP/SB juga berlaku terhadap Direktu yng menjalankan Perusahaan. karna Direktur daapat di PHK karna hal-hal tertentu seperti yng disyaratkan dapam Undng-undng, Anggaran Dasar Perusahaan, dn keputusn RUPS.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Ichsan, *Hokum dagang*, Pradnya Paramita, Jakarta

KBBI (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*) Pusat Bahasa

Ahmad Yani & Gunawan Widjaja, *Perseroan Terbatas*, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Muhammad Ikbah Bahua, *Kinerja Penyulu Pertanian*, Yogyakarta

M. Yahya Harahap, *Hokum Perseroan Terbatas*, Sinar Grafika

Otto Yudianto, *Bahan Ajar Kejahatan Korporasi*, Program Magister Ilmu Hokum Pascasarjana Untag Surabaya

Peter Mahmud, *Penelitian Hokum*, Kencana, Jakarta

Purwosutjipto H.M.N., *Pengertian Pokok Hokum Dagang Indonesia*, DJAMBATAN

Rudi Prasetya dn oemar wongsodiwirjo, *dassar-dassar hokum persekutuan*, YURIDIKA

Subekti, *Pokok-Pokok Hokum Perdata*, PT intermasa, Jakarta

Walter Woon, *Company Law*, Longman singapore Publisher Ptc Ltd

KEDUDUKAN DIREKTUR SEBAGAI PEKERRJA MENURUT UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

ORIGINALITY REPORT

% **15**
SIMILARITY INDEX

% **13**
INTERNET SOURCES

% **0**
PUBLICATIONS

% **8**
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.usu.ac.id Internet Source	%4
2	ejournal.unpatti.ac.id Internet Source	%2
3	muhammad-yanuri.blogspot.com Internet Source	%2
4	kumpulanperaturanterkait.blogspot.com Internet Source	%1
5	Submitted to Atma Jaya Catholic University of Indonesia Student Paper	%1
6	endanghidayat.blogspot.com Internet Source	%1
7	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	%1
8	ridoza.wordpress.com Internet Source	%1

9	alditfebriyan.blogspot.com Internet Source	<% 1
10	hadisupraptorusli.blogspot.com Internet Source	<% 1
11	repository.unhas.ac.id Internet Source	<% 1
12	okameylora.blogspot.com Internet Source	<% 1
13	industribisnis.blogspot.com Internet Source	<% 1
14	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	<% 1
15	artonang.blogspot.com Internet Source	<% 1
16	Submitted to Unika Soegijapranata Student Paper	<% 1
17	Submitted to Surabaya University Student Paper	<% 1
18	Submitted to Udayana University Student Paper	<% 1
19	danangsucahyo.blogspot.com Internet Source	<% 1
20	rahmadvai.blogspot.com Internet Source	<% 1

21

Claudia Letzien. "Chapter 2 Strafbarkeit der Bestechung ausländischer Amtsträger - Rechtsgrundlagen und Sanktionsmöglichkeiten", Springer Nature, 2018

Publication

<% 1

22

Heath. Encyclopedia of Public Relations

Publication

<% 1

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF