

Clavia : Journal Of Law, Vol 18 No. 1 (Desember 2020)

**CLAVIA**

**CLAVIA : JOURNAL OF LAW**

Available at <https://jurnal.universitاسbosowa.ac.id/clavia>

**TANGGUNG JAWAB DIREKSI DALAM PERSEROAN TERBATAS DI MAKASSAR  
(STUDI KASUS PUTUSAN NOMOR 11/Pdt. Sus-PHI/2019/PN.Mks)**

**THE RESPONSIBILITY OF THE BOARD OF DIRECTORS IS LIMITED  
TO THE COMPANY IN MAKASSAR  
(DECISION NUMBER CASE STUDY 11/Pdt. Sus-PHI/2019/PN.Mks)**

Arlan Okman<sup>1</sup>, Yulia A. Hasan<sup>2</sup>, Juliati M. Jafar<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Students of the Faculty of Law, University of Bosowa

<sup>2&3</sup> Bosowa University Faculty of Law

Corresponding e-mail to : arlanokman@yahoo.co.id

Received : October 21, 2020

Accepted : November 18, 2020

Published : Desember 02, 2020

**Abstract**

*The aim of this research is for determine the Directors responsibilities on Limited Liability Companies and find out what are the factors that caused the decision No. 11 / Pdt.Sus-PHI / 2019 / PN.Mks Niet Onkavelijke Veklaard. The research method used is a normative juridical research method, while the data collection uses qualitative methods. The results of this study indicate that the responsibility of the board of directors in the decision does not exist because the lawsuit in the case does not meet the formal requirements. However, if the claim is accepted and partially or fully granted, in carrying out the accountability, the board of directors in fulfilling the rights of employees' wages and severance pay acts on behalf of the PT and the responsibility is carried out based on the advice and decision of the judge. In addition, the factors of the decision No. 11 / Pdt.Sus-PHI / 2019 / PN.Mks Niet Ontvankelijke Verklaard are the failure to fulfill the formal requirements of the plaintiffs' lawsuit, where in this case only PT can become defendant as Persona In Judicio so that the lawsuit does not experience an error In Persona.*

**Keywords:** Accountability, Directors, PT

**A. PENDAHULUAN**

Pada dewasa ini, Bangsa Indonesia sedang berjuang untuk meningkatkan mutu ekonomi bangsa menjadi lebih baik. Peningkatan mutu itu meliputi peningkatan infrastruktur, modernisasi bisnis, dan peningkatan pemanfaatan sumber daya. Bisnis di suatu negara tentu dijalankan pihak

perusahaan-perusahaan baik yang dikelola swasta maupun negara. Di Indonesia sendiri salah satu yang menjalankan roda perbuisnisan adalah Perseroan Terbatas (PT).

PT atau *limited company* merupakan badan hukum yang besarnya modal tercantum dalam anggaran dasar<sup>1</sup>. Oleh karena itu dapat dikatakan modal dari PT ialah bersumber dari saham dari seorang maupun lebih orang yang terlibat dalam pendirian PT tersebut. Semakin besar jumlah saham yang ditanamkan dalam suatu PT tersebut, maka orang tersebut dapat dikatakan sebagai pemilik dari PT tersebut.

PT didirikan berdasarkan perjanjian yang dilakukan oleh lebih dari satu orang yang bersepakat dan memiliki modal dalam mendirikan suatu PT. perjanjian ini dibuat dalam akta notaris di wilayah kerja sama dengan domisili PT dan selanjutnya disahkan oleh Menkumham RI sebagai pengesahan status badan hukum, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007.

Badan Hukum menurut Meijers adalah sesuatu yang menjadi pendukung hak dan kewajiban. Menurutnya, Badan Hukum itu merupakan suatu realitas/kenyataan yuridis (*yuridische realiteit*), konkret, dan riil, walaupun tidak bisa diraba. Sedangkan Wirjono Prodjodikoro mengatakan Badan Hukum sebagai badan disamping manusia perseorangan yang dapat bertindak dalam hukum yang mempunyai hak-hak, kewajiban-kewajiban, dan perhubungan hukum terhadap orang lain atau badan lain.<sup>2</sup>

PT adalah Subjek Hukum yang diibaratkan dengan orang individu yang melaksanakan perbuatan hukum sendiri, mempunyai harta atau aset kekayaan sendiri, dan dapat dituntut serta menuntut dalam pengadilan.

Menurut Siti Hapsah Isfardiyana, bahwa Perseroan dianggap cakup melakukan perbuatan hukum dengan subjek hukum yang lainnya namun hanya terbatas di dalam hukum harta kekayaan seperti membuat perjanjian sewa menyewa, jual beli, utang piutang dan lain sebagainya. Perseroan tidak boleh melakukan perbuatan hukum di dalam ranah hukum keluarga seperti menjadi wali, pengampu, ahli waris dan sebagainya.<sup>3</sup>

Dalam suatu PT, terdapat dua dewan yakni Dewan Direksi dan Dewan Komisaris. Mereka yang mengurus jalannya suatu PT yang ditunjuk RUPS berdasarkan Anggaran Dasar. Namun direksi yang berperan langsung pada jalannya PT sedangkan Komisaris bertugas Dalam hal mengawasi kinerja dari Direksi.

Direksi adalah jabatan vital dalam suatu perusahaan karena perannya langsung berhubungan dengan hal-hal yang ada dalam dan luar perusahaan. Karena peran itulah kadangkala direksi menjadi sasaran utama ketika perusahaan mempunyai masalah dengan pihak-pihak luar maupun dengan pihak-pihak dari dalam contohnya karyawan sendiri.

---

<sup>1</sup> Agustinus Simanjuntak, *Hukum Bisnis: Sebuah Pemahaman Integratif antara Hukum dan Praktik Bisnis*, (Depok:Rajawali Pers, 2018), hlm. 56

<sup>2</sup> Muhaldi, *Hukum Perusahaan: Bentuk-bentuk Badan Usaha di Indonesia*, (Depok:Rajawali Pers, 2018), hlm. 99

<sup>3</sup> Siti Hapsah Isfardiyana, "Business Judgement Rule Oleh Direksi Perseroan", *Jurnal Panorama Hukum* Vol. 2 No. 1, Juni 2017, hlm. 1

Sebagaimana yang terjadi pada Direksi PT. MAKASSAR TRANS UTAMA yang bersengketa dengan karyawannya sendiri dimana dalam putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mks karyawan perusahaan tersebut menuntut direksinya karena mereka tidak membayarkan upah dan pesangon ketika direksi menyatakan tidak sanggup lagi mengurus dan melanjutkan kegiatan operasional sebagaimana mestinya dikarenakan perusahaan tersebut mengalami kerugian sehingga tidak sanggup untuk membayar upah karyawan. sementara para karyawannya memilih untuk keluar dari perusahaan tanpa keterangan sama sekali.

Hal ini sungguh menarik karena seluruh karyawan menuntut hak-haknya dimana PT tempat mereka bekerja mengalami kerugian dalam waktu yang lama, dan direksi dituntut harus menjalankan kewajibannya dalam segi pertanggung jawabannya dalam menyelesaikan masalah-masalah di dalam maupun di luar perusahaan termasuk sengketa dengan karyawan-karyawannya sendiri.

Bertitik tolak dari hal tersebut di atas untuk menciptakan rasa keadilan dari pada pekerja, Pemerintah telah membuat peraturan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan (UUTK) mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis di lingkungan Perusahaan guna terciptanya iklim Investasi yang kondusif guna terciptanya keharmonisan antara pekerja dengan pengusaha itu sendiri.<sup>4</sup> Meski telah ada undang-undang yang mengatur, tetap saja ada masalah dalam hubungan industrial suatu PT antara karyawan dengan Direksi.

Pada setiap PT pasti ada Kesepakatan antara PT dan karyawan yang berupa perjanjian kerja dan tercantum pada UUKT serta berisi berbagai hal seperti jangka waktu kontrak, gaji/tunjangan, tata tertib, jam kerja, jaminan kesehatan dan lain sebagainya.

Perjanjian kerja tersebut adalah pedoman kedua belah pihak baik PT maupun karyawan dalam melaksanakan hak dan kewajibannya masing-masing. Dalam perjanjian kontrak juga diatur apabila salah satu dan/atau kedua belah pihak melanggar perjanjian kerja tersebut. Namun pada kenyataannya masih banyak yang belum tahu baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja terkait hak dan kewajibannya dalam hubungan industrial.

---

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimanakah tanggung jawab Direksi dalam PT terhadap karyawan dalam putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mks ?
2. Apakah faktor-faktor dari hakim yang menyebabkan putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mks *Niet Onkavelijke Veklaard* (NO)?

---

<sup>4</sup> Maria Francisca Mulyadi, *Pelanggaran Hak Normatif yang Terjadi Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dewan Direksi*. Hal. 1

### C. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yaitu yuridis normatif yaitu menelaah aturan-aturan yang diterapkan pada putusan No.11/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mks.Selain itu, analisis kualitatif digunakan dalam hal mendeskripsikan aturan-aturan yang diperoleh dari putusan tersebut.

### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 1. Tanggung jawab Direksi dalam PT terhadap karyawan dalam putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mks

Dalam suatu PT, dimana Direksi selaku Organ dari suatu PT memiliki wewenang dan tanggung jawab sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 1 UUPT yang berbunyi:

*“Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.”*

Dalam Pasal 97 UUPT, Direksi diwajibkan menjalankan tugas dan wewenangnya dengan sebaik-baiknya. Namun apabila direksi melakukan kelalaian atau kesalahan, maka ia menanggung kerugian PT sendiri.

Namun pada Pasal 97 ayat (5) UUPT dijelaskan:

“Anggota Direksi tidak dapat dipertanggungjawabkan atas kerugian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) apabila dapat membuktikan:

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

Dari hal tersebut, Direksi memiliki tanggung jawab dalam suatu PT apabila ia melakukan pelanggaran atau kelalaian yang dapat merugikan PT tersebut. Pada kasus putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mks antara Direksi PT. Trans Makassar (Tergugat) dengan para karyawannya (Penggugat) diputuskan bahwa gugatan Penggugat dinyatakan NO (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) atau tidak diterima karena gugatan mencantumkan Direksi PT. Trans Makassar Utama sebagai Tergugat yang dimana Direksi adalah organ PT.

Selain itu, Karyawan dalam PT melakukan tugas dan pekerjaannya karena terikat dengan perjanjian kerja yang dibuat oleh pihak karyawan dan PT karena hal itu merupakan kewajiban karyawan PT. Hal tersebut dapat dilihat dari Pasal 1601a Kitab Umum Hukum Perdata (KUHPer atau *Burgerlijk Wetboek*) yang berbunyi:

*“Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu.”*

Dari pengertian tersebut, majikan yang dimaksud adalah siapa yang menjadi pihak yang memberikan perintah dan upah. Untuk membahas terkait hal tersebut, pada pasal 3 ayat (1) UUPT dijelaskan 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 dimiliki.”*

Sehingga dari aturan tersebut, maka hanya PT yang dapat dikatakan sebagai majikan yang tercantum dalam Pasal 1601a KUHPer dan Direksi hanyalah organ yang melaksanakan perjanjian kerja, perintah dan pengupahan terhadap karyawannya atas nama PT sebagai dari tanggung jawab dan wewenangnya dalam PT. Perjanjian kerja dibuat oleh PT dengan karyawannya dalam pemenuhan hak dan kewajibannya hanya dapat dilaksanakan atas nama PT tersebut. Hak karyawan adalah mendapat upah atas pekerjaannya dan pemberi kerja (PT) mendapatkan hasil kerja dari buruh/pekerja dan Kewajiban karyawan adalah melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang dia perjanjikan dengan PT sebelumnya sedangkan PT memiliki kewajiban untuk memberi upah terhadap karyawannya sebagai tanda apresiasi atas pekerjaannya. Hal ini pun dikuatkan dengan aturan yang tercantum pada pasal 1602c KUHPer pada alinea 1 yang menyebutkan bahwa:

*” Akan tetapi buruh berhak untuk meminta dan menerima upah, yang ditetapkan menurut lamanya buruh, bekerja untuk waktu yang tidak begitu lama, bila ia berhalangan melakukan pekerjaan karena sakit atau mengalami kecelakaan, kecuali bila sakitnya atau kecelakaan itu disebabkan oleh kesengajaan atau kebecatannya atau oleh cacat badan yang dengan sengaja diberi keterangan palsu pada waktu membuat perjanjian kepada majikan”*

Namun menurut Muhammad Rusli, dikarenakan hakim menyatakan gugatan tidak diterima maka Direksi tidak perlu melakukan pertanggungjawaban hingga Penggugat melakukan banding atau perbaikan dalam gugatannya.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Muhammad Rusli, Jl. Batua Raya, Kota Makassar, pada pukul 15.00 WITA tanggal 14 Agustus 2020

Dari hal tersebut, Yamto Susena memberikan pendapat apabila gugatan karyawan PT. Trans Makassar Utama yang dalam hal ini disebut Penggugat memenuhi syarat formil dan materiil gugatan sehingga gugatan mereka dapat diterima dan dikabulkan sebagian maupun seluruhnya maka hakim akan memberi arahan kepada terhadap Tergugat dalam hal ini Direksi atas nama PT berupa teguran untuk memenuhi kewajibannya dalam hal ini tanggung jawabnya dalam perkara yang dihadapinya yaitu tanggung jawab upah dan pesangon. Kewajiban itu ialah membayar upah dan pesangon terhadap Penggugat sebagaimana mestinya<sup>6</sup>. Namun disisi lain, dalam Putusan disebutkan dalam eksepsi Tergugat bahwa:

“Bahwa nanti pada tanggal 15 Mei 2018 yang lalu setelah dilakukan peralihan saham PT. Trans Makassar Utama dan sekaligus merubah Susunan Direksi dan Dewan Komisaris untuk jangka waktu 5 (lima) tahun berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat tanggal 02 April 2019 Nomor: 07 yang dibuat oleh dan dihadapan SRI HARTINI WIDJAJA, SH. Notaris di Kota Makassar barulah Tuan NG INDRO WINARDI selaku Direktur baru mulai menghandel dan mengurus jalannya usaha ekspedisi yang selama ini dikelola oleh PT. Trans Makassar Utama, dan nanti pada saat itu baru Tuan NG INDRO WINARDI selaku Direktur baru diberitahu oleh salah seorang karyawan kalau usaha PT. Trans Makassar Utama sudah mengalami kerugian selama kl. 2 (dua) tahun yang lalu, dan mungkin saja karena persoalan usaha sudah merugi terus sehingga Direktur lama terpaksa mengundurkan diri guna untuk melepaskan diri dari tanggung jawabnya selaku Direktur PT. Trans Makassar Utama di kala itu;”

Selanjutnya dalam eksepsi Tergugat dalam putusan tersebut disebutkan bahwa:

“Bahwa sejak Direktur baru mengurus dan menjalankan usaha PT. Trans Makassar Utama yaitu mulai dari tanggal 15 Mei 2018, boleh dikata perusahaan memang sudah dalam keadaan tak berdaya dan tinggal dipaksakan dimana keuangan perusahaan hanya sanggup untuk membayar gaji para karyawannya sampai dengan bulan Juni 2018 termasuk uang THR, Jamsostek dan uang kesehatan juga sudah dibayarkan semua oleh perusahaan, dan setelah itu perusahaan sudah dalam kondisi mati suri dimana kondisi keuangan perusahaan pada bulan Juli 2018 sudah tidak sanggup lagi untuk menutupi biaya operasional perusahaan apalagi mau membayar gaji karyawan untuk bulan Juli 2018;”

Dari hal tersebut, ada pernyataan bahwa PT. Trans Makassar Utama mengalami kerugian selama 2 tahun mulai dari tahun 2017 hingga 2018. Dari hal ini, menurut Yamto Susena apabila PT tersebut mengalami kerugian, maka hakim akan mengajukan

---

<sup>6</sup> Yamto Susena, Pengadilan Negeri Makassar Jl. Kartini Makassar, pada pukul 10.00 WITA tanggal 11 Juni 2020

atau memberi saran agar dilakukannya lelang harta kekayaan PT seperti Aset-aset PT bisa dilelang dalam artian modal, gedung, peralatan, dan sebagainya lepas dari kekayaan/aset-aset milik Direksi dan organ-organ PT untuk membiayai upah dan pesangon dari Penggugat. Selain itu ia juga meyakini bahwa tidak mungkin suatu PT tidak memiliki harta kekayaan karena PT merupakan badan hukum yang diakui oleh negara dan undang-undang serta syarat suatu badan hukum dapat dikatakan sebagai subjek hukum adalah adanya pemisahan harta kekayaan pribadi dengan harta kekayaan badan hukum tersebut.<sup>7</sup>

Dari hal tersebut, Direksi dalam putusan ini dalam melakukan pertanggung jawabannya atas nama PT sehingga pertanggungjawaban upah dan pesangon terhadap karyawannya hanya dilakukan dengan kekayaan PT saja. Menurut Muhammad Sadi Is kekayaan perusahaan adalah benda yang dapat dialihkan menurut hukum. Kekayaan perusahaan terdiri atas:

1. Modal perusahaan berupa uang tunai
2. Inventaris perusahaan berupa barang dan hak
3. Produk usaha berupa keuntungan (nilai lebih) berupa uang dan barang serta piutang (tagihan) perusahaan.<sup>8</sup>

Dalam pertanggungjawaban terhadap karyawan, terdapat pula asas yang disebut dengan *Fiercing Corporate Veil* yang tercantum pada pasal 3 ayat (2) Undang-undang No. 4 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas yang berbunyi:

“Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku apabila:

- a. persyaratan Perseroan sebagai badan hukum belum atau tidak terpenuhi;
- b. pemegang saham yang bersangkutan baik langsung maupun tidak langsung dengan itikad buruk memanfaatkan Perseroan untuk kepentingan pribadi;
- c. pemegang saham yang bersangkutan terlibat dalam perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh Perseroan; atau
- d. 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.”

Asas ini berlaku apabila salah satu dan/atau seluruhnya dari organ PT terutama Direksi terbukti melakukan tindakan yang memenuhi unsur-unsur asas *Piercing Corporate Veil*. Maka pihak tersebut akan melaksanakan pertanggungjawaban atas upah dan pesangon dengan harta benda dan/atau aset milik pribadi pihak tersebut diluar dari harta kekayaan PT.

Pada putusan ini juga dijelaskan pada gugatan Penggugat bahwa pada saat pertemuan antara karyawan dan Direksi, disebutkan bahwa PT ditutup karena tidak

<sup>7</sup> Yamto Susena, Pengadilan Negeri Makassar R.A. Kartini No. 18/23, Makassar, pada pukul 10.00 WITA tanggal 11 Juni 2020

<sup>8</sup> Muhammad sadi is, *hukum perusahaan di Indonesia*,(Jakarta: KENCANA, 2016), Hal. 81

sanggup lagi beroperasi dan menggaji karyawan. Hal ini pun dikonfirmasi oleh kahar, menurutnya ada 2 jenis penyampaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu lisan dan tertulis, dan dalam kasus ini disebutkan bahwa pada pertemuan pertama antara pihak PT yang diwakili Direksi dengan pekerja, Direksi menyatakan perusahaan tidak sanggup untuk beroperasi lagi dan membayar upah pekerja sehingga hal ini dapat dikatakan sebagai PHK lisan.<sup>9</sup>

Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK) adalah suatu kejadian dimana putusnya hubungan antara Perusahaan dengan karyawannya dengan alasan tertentu seperti perusahaan bangkrut, perusahaan atau karyawan melakukan pelanggaran dalam hubungan industrial, ataupun karena adanya alasan tertentu lainnya.

Dalam hal pengajuan, karyawan dan PT dapat mengajukan PHK maupun. Pengajuan PHK dari pihak karyawan dilakukan dengan beberapa hal dan alasan. Dalam kasus perkara ini buruh mengajukan PHK dikarenakan Direksi atas nama PT tidak mampu membayar upah kepada karyawan. Pada pasal 1603p angka 3 menjelaskan bahwa salah satu alasan karyawan dapat mengajukan PHK karena karyawan tidak diberi upah oleh majikan.

Prosedur PHK terdiri beberapa tahap yang diatur dalam UUPPHI:<sup>10</sup>

#### 1. Bipartit

Tahap Bipartit merupakan tahap awal dari penyelesaian Perselisihan Hubungan kerja dimana pihak-pihak yang berselisih melakukan pertemuan dalam rangka musyawarah terkait dengan perselisihan Hubungan Kerja termasuk PHK. Dilakukan 3 kali perundingan dalam 30 hari kerja. Hasil dari proses bipartit atau kesepakatan para pihak (berdamai atau terus bekerja atau PHK dengan Pesangon) yang didaftarkan perjanjian bersamanya ke disnaker dan dicatat pada pengadilan PHI. Apabila salah satu pihak tidak setuju atas hasil dari bipartit, maka pihak tersebut dapat mengajukan mediasi di Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial Disnaker. Ataupun konsiliasi apabila di daerah tersebut memiliki Kurator yang diangkat oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI untuk melakukan tindakan lebih lanjut pada tahap Tripartit.

#### 2. Mediasi

Dalam tahap ini biasa juga disebut dengan tahap Tripartit bersama dengan tahap Konsiliasi, namun di Disnaker Kota Makassar tidak memiliki kurator sehingga masalah perselisihan Hubungan Industrial dilakukan dengan mediasi. Dalam mediasi dilakukan 3x pemanggilan terhadap pihak-pihak yang berselisih selama 30 hari kerja. Mediasi ditengahi dan ditangani oleh mediator yang merupakan PNS yang ditunjuk oleh Menaker Republik Indonesia. Kedua belah pihak akan diberikan waktu 10 hari kerja dalam menentukan sikap apakah menerima atau menolak hasil

<sup>9</sup> Baso P. dan Kawan-kawan Mediator, Disnaker Kota Makassar Jl. A. P. Pettarani No.72, Kota Makassar. Pada pukul 10.40 WITA pada tanggal 4 September 2020

<sup>10</sup> *Ibid*

mediasi. Bila setuju, mediator akan membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan dicatat ke Pengadilan PHI setempat. Bila tidak ada kesepakatan dalam mediasi (30 hari kerja), maka dapat dilanjutkan kepada pengadilan negeri dalam hal ini perselisihan hubungan kerja yang masa kerjanya 50 hari kerja.

PHK dapat dilakukan setelah adanya persetujuan dari lembaga pengadilan Perselisihan Hubungan Kerja. Dilihat pada gugatan Penggugat putusan, PHK dilakukan mengingat dari awal upaya Penyelesaian Hubungan Industrial yang dimulai dari proses bipartit dan mediasi tak ada kesepakatan bersama yang dihasilkan antara kedua belah pihak.<sup>11</sup> Dimana karyawan menuntut upah dan pesangonnya dibayarkan namun disisi lain PT mengalami kerugian sehingga tidak mampu untuk menjalankan kegiatan operasionalnya maupun menggaji karyawannya.

Menurut informan Disnakertrans Upah wajib dibayarkan oleh pihak PT hal ini dikarenakan upah merupakan hak mutlak seseorang karyawan yang melakukan prestasi atas pekerjaannya dalam PT. Dalam kasus ini PT seharusnya juga membayar upah lembur dan kekurangan upah karyawannya.<sup>12</sup>

Dari hal tersebut karyawan melakukan penuntutan pembayaran upah yang tidak dibayarkan sejak juli 2018 hingga gugatan tersebut diajukan dalam perkara PHI ini. Pada perkara ini baik dari tingkatan tripartit hingga pada tingkat perkara berlanjut ke pengadilan PHI, pihak Tergugat tidak pernah mencantumkan perincian keuangan PT itu yang diaudit oleh akuntan yang berwenang. Namun, pada eksepsi Tergugat dalam putusan menyebutkan bahwa PT mengalami kerugian dan tidak sanggup membayar upah dan mengoperasikan PT sebagaimana mestinya. Dalam Pasal 164 UUTK disebutkan bahwa:

- (1) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun, atau keadaan memaksa (*force majeure*), dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2) uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).
- (2) Kerugian perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus dibuktikan dengan laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir yang telah diaudit oleh akuntan publik.
- (3) Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan tutup bukan karena mengalami kerugian 2 (dua) tahun

---

<sup>11</sup> *Ibid*

<sup>12</sup> Informan Disnakertrans Prov. Sulsawesi Selatan, Jl. Perintis Kemerdekaan KM.12. pada 10.00 WITA tanggal 24 Agustus 2020

berturut-turut atau bukan karena keadaan memaksa (*force majeure*) tetapi perusahaan melakukan efisiensi, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Berdasarkan aturan tersebut, pada ayat (2) menjelaskan syarat agar PT dapat menggunakan ayat (1) sebagai alasan PHK. Pembuktian suatu PT yang mengalami kerugian seharusnya dinyatakan dengan adanya perincian keuangan PT itu yang diaudit oleh akuntan yang berwenang.

Oleh sebab itu, dalam perkara ini apabila Tergugat melakukan PHK terhadap karyawannya dan tidak dapat membuktikan kerugian Tergugat dengan perincian keuangan PT itu yang diaudit oleh akuntan yang berwenang, maka Direksi atas nama PT otomatis harus melaksanakan pertanggungjawaban upah dan pesangon sesuai dengan apa yang tercantum pada ayat (3). Baik PHK yang dilakukan oleh PT maupun oleh karyawannya, Direksi atas nama PT dalam kasus tetap wajib pertanggungjawabannya dalam membayarkan upah dan pesangon karyawannya selama gugatan dalam putusan diterima dan dikabulkan.

## **2. Faktor-faktor dari hakim yang menyebabkan putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mks *Niet Ontvankelijke Verklaard* (NO)**

Dalam suatu perkara perdata di pengadilan tidak selamanya putusan itu dapat diterima atau tidak diterima bahkan ditolak tergantung dari bagaimana pihak baik Penggugat maupun Tergugat dalam memperjuangkan dalil-dalilnya untuk mempengaruhi pertimbangan hakim agar haknya bisa terpenuhi ataupun dapat bebas dari tuntutan. Dalam putusan No. 11/Pdt.Sus.PHI/2019/PN.Mks., Tergugat mengajukan beberapa eksepsi dalam perkara ini dimana salah satu point dari eksepsi Tergugat menyangkut mengenai pihak Tergugat yang ditarik dalam perkara ini dimana yang tertulis dalam putusan berbunyi:

“Bahwa gugatan Penggugat pada perkara PHI ini telah ternyata mengidap cacad yuridis yang amat mendasar disebabkan karena Penggugat didalam surat gugatannya tertanggal 10 April 2019 tidak ternyata menempatkan PT. Trans Makassar Utama sebagai pihak Tergugat pada perkara PHI ini.”

Dan selanjutnya dalam putusan perkara tersebut dijelaskan alasan eksepsi dari Tergugat tersebut yang berbunyi:

“Sebagaimana dimaklumi, gugatan Penggugat pada Perkara No. 11/Pdt.Sus.PHI/2019/PN.Mks. ini adalah gugatan berkenaan dengan Perselisihan Hak dan PHK antara pihak Pekerja dengan Pihak Pengusaha, dimana PT. Trans

Makassar Utama adalah selaku Badan Hukum dan merupakan subjek tersendiri yang selama ini mempekerjakan Penggugat sebagai Pekerja/Karyawan dari PT. Trans Makassar Utama yang bergerak dalam bidang usaha ekspedisi.”

Dari pernyataan-pernyataan tersebut, dalam perkara ini Penggugat hanya menarik Direksi PT. Trans Makassar Utama sebagai Tergugat. Dan tidak menarik serta PT. Trans Makassar Utama sebagai Tergugat karena mengingat sebelumnya mengenai Pasal 1 UUPt tentang pengertian Direksi yaitu:

“Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar.”

Serta dalam Yurisprudensi Mahkamah Agung RI yaitu Putusan MA No. 047 K/Pdt/1988 tanggal 20 Januari 1993, dimana dalam putusan tersebut telah tersimpul suatu kaidah hukum, yang berbunyi:

“Seorang Direktur Perseroan tidak dapat digugat secara perdata atas perjanjian yang dibuat untuk dan atas nama Perseroan. Yang dapat digugat adalah Perseroan yang bersangkutan, karena Perseroan adalah badan hukum tersendiri sehingga merupakan subjek hukum yang terlepas dari pengurusnya (Direksi)”.

Menurut Zainal Asikin badan hukum (rectpersoon) yang juga dapat diajukan sebagai pihak dalam perkara perdata, yaitu badan hukum melalui pengurusnya atau wakilnya (BW Pasal 1655, RV pasal 8 ayat (2)). Dan untuk mewakili badan hukum, pengurus tidak memerlukan kuasa khusus.<sup>13</sup> Pendapat ini merujuk pada Pasal 1 UUPt dan mempertegas bahwa pengurus PT hanyalah sebatas perwakilan karena mereka hanyalah organ dari PT dan tidak sepatutnya mereka digugat oleh karena alasan mereka adalah organ PT yang mewakili PT sebagai badan hukum dalam maupun luar pengadilan. Oleh sebab itu, eksepsi dari pihak Tergugat pada perkara ini menyatakan keberatan gugatan Penggugat karena gugatannya dianggap kurang pihak.

Dan atas eksepsi tersebut, hakim pada perkara ini memutuskan menolak eksepsi Tergugat dengan pertimbangan bahwa pihak tergugat cukup PT. Trans Makassar Utama saja.

Dan hal tersebut juga menjadi pertimbangan Hakim tidak menerima gugatan Penggugat dalam perkara ini karena gugatan *Error In Persona*. Istilah *Error In Persona* digunakan pada tahap eksepsi salah satunya gugatan salah sasaran dalam menarik pihak yang dijadikan sebagai Tergugat tidak hanya mungkin terjadi bagi subjek hukum

<sup>13</sup> Zainal Asikin, *Hukum Acara Perdata di Indonesia*, (Jakarta:Prenadamedia Group,2018), Hal. 80

berbentuk orang/person, tetapi juga bentuk subjek hukum yang lain yakni badan hukum (*recht person*).<sup>14</sup>

Sementara itu dalam pokok perkara putusan, terdapat alasan hakim mempertimbangkan bahwa gugatan Penggugat diputus *Niet Ontvankelijke Verklaard* (NO) dengan pertimbangan ssebagai berikut :

“Menimbang, bahwa Penggugat didalam surat gugatannya tertanggal 10 April 2019 telah mengajukan gugatan Perselisihan Hak dan PHK kepada Pemilik PT. Trans Makassar Utama yang berkedudukan dan berkantor di Jalan Ir. Sutami, Kav. No. 4 Kota Makassar, dengan formulasi ini maka pihak yang ditarik sebagai Tergugat dalam perkara ini adalah PEMILIK PT. Trans Makassar Utama selaku subjek hukum terpisah dan bukan PT. Trans Makassar Utama, selaku subjek hukum tersendiri ;”

Selanjutnya, alasan pertimbangan dari hakim dalam perkara ini atas pernyataan tersebut, yaitu:

“Menimbang, bahwa pengertian “ badan hukum “ yang dimaksud pada Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas adalah sama dengan pengertian “ badan hukum “ yang dimaksud pada Pasal 1 angka 4 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yaitu sebagai subjek hukum yang memiliki status legal persona standi in iudicio (pihak sah yan mempunyai wewenang bertindak di pengadilan), sehingga dengan demikian badan hukum tersebut dapat bertindak sebagai Penggugat atau ditarik sebagai Tergugat ;”

Dalam pertimbangan tersebut, hakim melakukan perbandingan dengan 2 perundang-undang yaitu Pasal 1 angka 1 UUPT dan Pasal 1 angka 4 UUTK. Pasal 1 angka 1 UUPT berbunyi:

“Yang dimaksud Perseroan Terbatas, yang selanjutnya disebut Perseroan, adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.“

---

<sup>14</sup> Andres Wijaya, “Kajian Yuridis Terhadap Alasan Pertimbangan Hakim Dalam Gugatan Salah Pihak (*Error In Persona*) Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Antara PT Wintermar Offshore Marine, TBK Dengan CAPT. Ucok Samuel Bonaparte Hutapea, A.MD, S.H.,MAR., (Studi Putusan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 65/Pdt.Sus PHI/2015/PN.JKT.PST Jo Putusan Nomor 200 K/Pdt/Sus-PHI/2016)”, Agustus 2018, hlm. 1

Dan Pasal 1 angka 4 UUTK berbunyi “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari hal tersebut, hakim melakukan analisis terhadap keterkaitan badan hukum dari 2 aturan perundang-undangan tersebut dan diuraikan menjadi suatu pertimbangan yang berbunyi:

“Menimbang, bahwa dalam gugatannya, Penggugat menarik Pemilik PT. Trans Makassar Utama sebagai pihak Tergugat, bukan PT. Trans Makassar Utama, sedangkan “PEMILIK “ bukan badan hukum sebagaimana dimaksud Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dan Pasal 1 angka 4 undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, “Pemilik “ tidak memiliki status legal persona standi in iudicio (pihak sah yang mempunyai wewenang bertindak di pengadilan), sehingga tidak dapat bertindak sebagai Penggugat atau ditarik sebagai Tergugat, oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat bahwa gugatan Penggugat tidak memenuhi syarat formil yaitu salah sararan pihak yang ditarik sebagai Tergugat ;”

Dari hal tersebut, hakim melakukan analisis terhadap keterkaitan badan hukum dari 2 aturan perundang-undangan tersebut. Dalam Pasal 1 angka 4 UUTK, pemberi kerja terhadap pekerja salah satunya adalah badan hukum dan PT adalah suatu subjek hukum berupa badan hukum yang memiliki status *legal persona standi in iudicio* (pihak sah yang mempunyai wewenang bertindak di pengadilan) sehingga dalam perkara ini, yang dapat ditarik sebagai Tergugat adalah PT. Trans Makassar Utama saja.

Hal ini juga diperkuat dari pernyataan Yamto Susena yang berpendapat bahwa PT Harus digugat bukan pemilik. Direksi hanyalah organ PT. lalu PT menunjuk kuasa terhadap organ PT dalam menyelesaikan perkara PT. dalam kasus ini Direksi adalah selaku pemilik PT dalam artian pemodal namun bukan berarti hanya dia yang digugat karena PT adalah badan hukum.<sup>15</sup>

Namun, Penggugat dalam perkara ini menunjuk Direksi PT. Trans Makassar Utama yang merupakan salah satu pemilik dari PT. Trans Makassar Utama yang tertuang dalam putusan perkara ini Akta Pernyataan Keputusan Rapat PT. Trans Makassar Utama tanggal 02 April 2019 Nomor: 07 yang dibuat oleh SRI HARTINI WIDJAJA, SH. Notaris di Kota Makassar adalah sebanyak 4 (empat) orang yakni :

1. Tuan NG INDRO WINARDI selaku Direktur PT. Trans Makassar Utama;
2. Nyonya LAO FANNY selaku Komisaris PT. Trans Makassar Utama;
3. Tuan SULAIMAN WINARDI;
4. Tuan LAUW TUAN TJONG;

<sup>15</sup> Yamto Susena, Pengadilan Negeri Makassar R.A. Kartini No. 18/23, Makassar, pada pukul 10.00 WITA tanggal Juni 2020

Meski demikian, pemilik tidak termasuk dalam status *legal persona standi in iudicio* dan pemilik bisa saja berganti-ganti susunannya suatu saat masa anggaran dasarnya disusun ulang dalam RUPS serta sesuai dengan Pasal 1 UUPT dimana Direksi hanyalah perwakilan PT dalam ataupun di luar pengadilan sebagai organ PT.

Identitas para pihak atau bisa disebut juga *persona standi in iudicio* merupakan syarat formal dalam mengajukan gugatan ke Pengadilan untuk menghindari terjadinya *Error In Persona*. Apabila perkara tersebut dipertimbangkan *Error In Persona* maka gugatan tersebut diputus *Niet Ontvankelijke Verklaard* (NO).<sup>16</sup>

Dalam perkara ini yang dapat ditarik sebagai Tergugat hanyalah PT. Trans Makassar Utama karena merupakan badan hukum yang sah. sehingga atas dasar beberapa undang-undang, Yurisprudensi Mahkamah Konstitusi, dan penjelesan-penjelasan yang telah diuraikan di atas sangatlah wajar dan patut kalau gugatan dari Penggugat tidak memenuhi syarat formil sehingga harus diputus *Niet Ontvankelijke verklard* (NO) oleh Hakim.

Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat Zainal Asikin yang mengemukakan gugatan tidak diterima atau NO (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) adalah gugatan yang tidak berdasarkan hukum, yaitu apabila peristiwa-peristiwa sebagai dasar tuntutan tidak membenarkan tuntutan. Putusan tidak diterima ini bermaksud menolak gugatan di luar pokok perkara. Dalam hal ini, pengugat masih dapat mengajukan kembali gugatannya atau banding. Gugatan ini tidak diterima cenderung karena tidak memenuhi syarat formal.<sup>17</sup>

---

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Tanggung jawab direksi Direksi dalam suatu PT adalah pihak yang paling berpengaruh penuh atas pertanggungjawaban dalam PT. namun tidak semua pertanggungjawaban yang ada dalam PT dapat dilimpahkan kepada Direksi selama itu bukan kesalahan atau kelalaian dari Direksi dan karena Direksi merupakan organ PT. Dalam hal ini, apabila gugatan dalam perkara putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2019/PN diterima dan dikabulkan, Direksi melakukan pertanggungjawaban dan pelaksanaan kewajiban atas nama PT dalam memenuhi hak upah dan pesangon para karyawannya dengan menggunakan harta atau asset milik PT dalam melaksanakan pertanggungjawaban terhadap upah dan pesangon karyawannya.
2. Faktor penyebab kasus pada putusan Nomor 11/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Mks dinyatakan NO (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) yang berarti gugatan Penggugat tidak diterima dikarenakan faktor-faktor gugatan mengalami *error in persona* yang artinya gugatan salah sasaran dalam menunjuk tergugat dimana gugatan ditujukan kepada Direksi yang merupakan organ dari PT dan tidak menggugat PT selaku Badan Hukum yang membawahi organ-organ PT tersebut.

---

<sup>16</sup> Andres Wijaya. *Op. Cit.* Hal. 1

<sup>17</sup> Zainal Asikin, *Op. Cit.*, hal. 22

Oleh sebab itu gugatan menurut pertimbangan hakim pada perkara ini dinyatakan NO (*Niet Ontvankelijke Verklaard*).

