

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS HUKUM

Terakreditasi Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi
Nomor: *1856/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/V/2023*

**ANALISIS BENTURAN KEPENTINGAN DIREKSI KARIR DAN
PERTANGGUNGJAWABANNYA**

OLEH:

Steven Hadylaya

6052001357

PEMBIMBING:

Theodora Pritadianing Saputri, S.H., LL.M.



Penulisan Hukum

Disusun sebagai salah satu kelengkapan

Untuk Menyelesaikan Program Studi Ilmu Program Sarjana

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

BANDUNG

2024

Penulisan Hukum dengan judul

**ANALISIS BENTURAN KEPENTINGAN DIREKSI KARIR DAN
PERTANGGUNGJAWABANNYA**

Yang ditulis oleh:

Nama: Steven Hadylaya

NPM: 6052001357

Pada tanggal:

Telah disidangkan pada

Ujian Penulisan Hukum Program Studi Hukum Program Sarjana

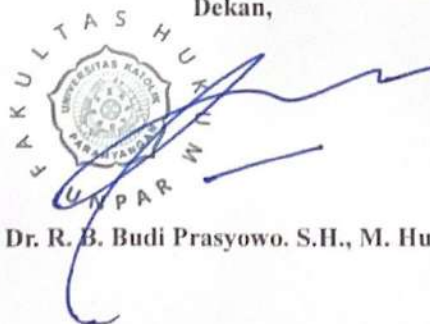
Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing



Theodora Pritadianing Saputri, S.H., LL.M.

Dekan,



Dr. R. B. Budi Prasyowo. S.H., M. Hum.



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Steven Hadylaya
NPM : 6052001357

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

“ANALISIS BENTURAN KEPENTINGAN DIREKSI KARIR DAN PERTANGGUNGJAWABANNYA“

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah / Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- a) Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- b) Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 29 Juli 2024

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah / Karya Penulisan Hukum

Materai



Steven Hadylaya
6052001357

ABSTRAK

*Penelitian ini menganalisis kemungkinan benturan kepentingan oleh direksi karir dan pertanggungjawabannya dalam perusahaan. Direksi karir adalah karyawan yang diangkat menjadi anggota direksi melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), yang meskipun tidak diatur secara spesifik dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT), diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2022. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan metode deskriptif analitis untuk mengeksplorasi peraturan hukum yang berlaku serta kasus konkret yang terkait dengan direksi karir. Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah terdapat benturan kepentingan pada pengangkatan seorang pekerja yang diangkat menjadi direksi karir? (2) Bagaimana seharusnya pengaturan hubungan dan akibat hukum terhadap direksi karir yang memiliki benturan kepentingan saat menjalankan tugas perseroan? Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan dengan permasalahan hukum yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengangkatan direksi karir berpotensi menimbulkan benturan kepentingan yang dapat merugikan perusahaan. Direksi karir harus menjalankan tugasnya dengan itikad baik, penuh tanggung jawab, dan menghindari benturan kepentingan yang dapat merugikan perusahaan. Perlindungan hukum diberikan kepada direksi yang bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip *business judgment rule*, yang berarti bahwa selama direksi membuat keputusan dengan pertimbangan yang matang dan dalam batasan yang wajar, mereka tidak akan dianggap bertanggung jawab atas kerugian yang mungkin terjadi. Namun, diperlukan pengaturan yang lebih komprehensif dalam hukum positif Indonesia untuk mengatur benturan kepentingan oleh direksi karir secara jelas dan tegas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memahami benturan kepentingan oleh direksi karir serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam mengelola dan mencegah risiko benturan kepentingan yang mungkin timbul dari pengangkatan direksi karir. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa direksi karir menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kepentingan terbaik perusahaan, mematuhi semua peraturan yang berlaku, dan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meminimalkan dampak negatif dari benturan kepentingan. Penelitian ini juga menekankan pentingnya transparansi dan integritas dalam pengelolaan perusahaan, serta perlunya peraturan yang lebih jelas dan tegas untuk melindungi kepentingan semua pihak yang terlibat.*

Kata Kunci: *Benturan Kepentingan, Direksi Karir, Undang-Undang Perseroan Terbatas, Business Judgment Rule, Surat Edaran Mahkamah Agung.*

ABSTRACT

This study analyzes the potential conflicts of interest by career directors and their responsibilities within a company. Career directors are employees appointed as members of the board of directors through the General Meeting of Shareholders (GMS), which, although not specifically regulated in the Limited Liability Company Law (UUPT), is regulated in the Supreme Court Circular No. 1 of 2022. This research employs a normative juridical approach with descriptive-analytical methods to explore the applicable legal regulations and relevant case studies related to career directors. The research questions addressed are: (1) Is there a conflict of interest in the appointment of an employee as a career director? (2) How should the relationship and legal consequences for career directors with conflicts of interest be regulated when performing their duties? The data used in this study include primary, secondary, and tertiary legal materials relevant to the legal issues investigated. The results indicate that the appointment of career directors has the potential to create conflicts of interest that can harm the company. Career directors must perform their duties with good faith, full responsibility, and avoid conflicts of interest that could harm the company. Legal protection is granted to directors who act according to the principles of the business judgment rule, meaning that as long as directors make decisions with careful consideration and within reasonable limits, they will not be held liable for any losses incurred. However, more comprehensive regulations are needed in Indonesian positive law to clearly and firmly regulate conflicts of interest by career directors. This research is expected to provide theoretical contributions to understanding conflicts of interest by career directors and practical benefits for companies in managing and preventing the risks of conflicts of interest arising from the appointment of career directors. Thus, companies can ensure that career directors perform their duties and responsibilities in the best interests of the company, comply with all applicable regulations, and take appropriate steps to minimize the negative impact of conflicts of interest. This study also emphasizes the importance of transparency and integrity in corporate governance and the need for clearer and firmer regulations to protect the interests of all involved parties.

Keywords: Conflict of Interest, Career Directors, Limited Liability Company Law, Business Judgment Rule, Supreme Court Circular.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya bagi Allah, Tuhan semesta alam, yang dengan rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penulis juga mengucapkan rasa syukur kepada Allah Bapa yang Maha Pengasih, serta Roh Kudus yang senantiasa memberikan petunjuk dan kekuatan dalam setiap langkah hidup ini. Penyusunan skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Hermanto Hadylaya dan Dince Hutagalung**, selaku orang tua penulis, dua orang yang tidak pernah menempuh perkuliahan namun berhasil menyekolahkan semua anaknya hingga ke tahap perguruan tinggi. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai bentuk pemenuhan angan dan cita-cita kalian kedua orang tua yang merawat penulis dari lahir hingga saat ini.
2. **Stephanie Hadylaya dan Fransisca Hadylaya**, selaku kakak penulis dan donatur tetap penulis selama perkuliahan di Bandung, tanpa dukungan kalian baik secara moral maupun materiil, tanpa pengertian dan kasih sayang seorang kakak yang kalian berikan kepada penulis dari penulis kecil hingga saat ini tidak mungkin penulis akan berada di titik kehidupan saat ini.
3. **Theodora Pritadianing Saputri, S.H., LL.M.**, selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah sabar dan penuh perhatian meluangkan waktu, tenaga, dan ilmunya dalam membimbing penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. **Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.**, selaku dosen pembimbing proposal skripsi, yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, dan masukan yang sangat berarti bagi penulis terlebih dalam bidang ketenagakerjaan.

5. **Evita Christiana**, selaku cahaya dalam kegelapan dan pelipur lara bagi penulis, kekasih penulis yang pertama dan semoga menjadi yang terakhir, yang telah memberikan semangat, perhatian, dan kasih sayang yang tiada henti, serta selalu membantu penulis dalam menyelesaikan perkuliahan ini. Semoga apa yang telah kita rencanakan dan impikan diberikan oleh Tuhan.
6. **Ko Mike, Aso, Bang Pampam, dan Ko Bryan**, selaku abang tertua yang menjadi patokan tentang apa yang harus penulis capai di masa depan dan ipar-ipar penulis yang selalu mendukung dan memberikan semangat kepada penulis.
7. **Tata, Beben, Paopao**, sebagai keponakan yang selalu menghibur dan memberikan keceriaan di tengah kesibukan penulis. Semoga semua impian dan cita-cita kalian tercapai dan kebahagiaan selalu menyinari kehidupan kalian seperti kalian menyinari kehidupan penulis dengan kebahagiaan dan kehangatan.
8. **Baby Boba**, sebagai keponakan penulis yang belum lahir, skripsi ini penulis persembahkan untuk mu. Kehadiranmu sangat dinanti dan engkau sangat dikasihi bahkan dari saat kau belum lahir di dunia ini. Semoga kau dapat tumbuh dengan baik dan mencapai kebahagiaan sesuai dengan apa yang kau inginkan nantinya.
9. **Opung Balam Group**, yang merawat penulis semasa remaja menuju dewasa dengan kasih sayang dan kehangatan keluarga, memberikan banyak pelajaran hidup yang berharga dan pengertian mengenai kehidupan yang penulis jalani dan tanpa hentinya memberikan doa dan dukungan kepada penulis.
10. **Dafa, Danang, Mike, Keyan, Ray, Ryan**, teman-teman "Ciater Lesgo", yang selalu membantu dan menemani penulis dari awal kuliah offline hingga penulisan skripsi. Tanpa lelah memarahi penulis untuk berhenti bermain game dan belajar serta membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

11. **Biyan, Darryl, Melly, Tanti**, teman-teman "ROJ", yang selalu teman pertama penulis di fakultas hukum, yang mengajarkan dan menemani penulis dalam menghadapi perkuliahan hukum awal-awal hingga hari ini.
12. **Gyandra, Okto, Wira, dll.**, teman-teman "WARWIR", yang selalu menghibur penulis selama masa perkuliahan serta menemani penulis pada saat susah maupun senang.
13. **Parahyangan English Debate Society**, terutama Evita, Enji, Justin, Ce Ceri, Ce Cindy besar dan kecil, Wilson, Ce Annas, JPJ, Ko Adit, dan lainnya yang tak dapat disebutkan satu persatu, para senior, junior, dan teman seangkatan. Terima kasih atas segala tangisan, tawa, dan cacian yang diberikan dan ditukarkan selama ini. Terima kasih juga untuk para anggota kabinet yang saya pimpin atas pengalaman yang berharga dan mohon maaf atas kesalahan yang pernah penulis buat baik disengaja maupun tidak disengaja.
14. **RAWABENGA**, yang memperkenalkan penulis seorang perantau dari Sumatera terhadap kebudayaan dan kebiasaan orang-orang Bandung, yang membantu penulis beradaptasi dalam menjalani hidup di Kota Kembang.
15. **Davin, Jason, Stevan, dll.**, teman-teman SMA penulis, yang menemani penulis dari SMA hingga saat ini. Semoga persaudaraan ini terjaga hingga kita beranak pinak.
16. **Teman-teman "Alah Siah Boi"**, terutama para penghuni Litera, atas segala catatan yang diberikan dan kesesatan yang diajarkan.
17. **Fritz dan Suny**, sesama perantau dari Pekanbaru yang berkuliah di UNPAR, terimakasih atas pertemanan yang kalian berikan selama ini dan semoga kalian cepat menyelesaikan studi kalian.

18. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama penyusunan penulisan hukum ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Bandung, 29 Juli 2024

Steven Hadylaya

DAFTAR ISI

PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Metode Penelitian.....	9
1.4.1 Metode Pendekatan.....	9
1.4.2 Sifat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II.....	13
TINJAUAN DIREKSI DAN DIREKSI KARIR BERDASARKAN	
UNDANG-UNDANG NOMOR 40 TAHUN 2007 TENTANG PERSEROAN	
TERBATAS	13
2.1. Direksi.....	13
2.1.1. Pengertian Direksi.....	13
2.1.2. Syarat Direksi dan Pengangkatan Direksi.....	15
2.1.3. Tugas dan Kewenangan Direksi.....	20
2.1.4. Tanggungjawab Direksi.....	23
2.1.5. Pemberhentian Direksi.....	25
2.2. Direksi Karir.....	27
2.2.1. Pengertian Direksi Karir.....	28
2.2.2. Syarat Direksi Karir.....	30
2.2.3. Posisi yang Mungkin ditempati oleh Direksi Karir.....	31
2.2.4. Tanggungjawab Direksi Karir.....	32
BAB III.....	34
TINJAUAN BENTURAN KEPENTINGAN BERDASARKAN HUKUM	
POSITIF INDONESIA.....	34
3.1. Benturan Kepentingan Secara Umum.....	34

3.1.1. Pendapat Ahli dan Penjelasan Secara Umum.....	34
3.1.2. Peraturan Perusahaan.....	40
3.1.3. Benturan Kepentingan dalam Internal Perusahaan.....	41
3.2. Benturan Kepentingan Pada Pasar Modal.....	44
3.2.1. Pasar Modal.....	44
3.2.2. Otoritas jasa Keuangan.....	46
3.3. Benturan Kepentingan dalam Hukum Positif.....	47
3.3.1. Peraturan Daerah.....	47
3.3.2. Peraturan Yudikatif.....	48
3.3.3. Peraturan Menteri.....	49
3.3.4. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi.....	49
3.4. Tanggung Jawab Direksi atas Benturan benturan kepentingan.....	51
BAB IV.....	56
ANALISIS KERENTANAN BENTURAN KEPENTINGAN TERHADAP PEKERJA YANG DIANGKAT MENJADI DIREKSI KARIR SERTA PENGATURAN DIREKSI KARIR DALAM HUKUM POSITIF INDONESIA.....	56
4.1. Hasil Survei Kuesioner.....	56
4.2. Benturan Kepentingan Pada Pengangkatan Seorang Pekerja Menjadi Direksi Karir.....	60
4.2.1. Pengangkatan Seorang Pekerja Menjadi Direksi Karir.....	60
4.2.2. Benturan Kepentingan Pada Direksi Karir.....	63
4.2.3. Kepastian Hukum Dalam Penafsiran Benturan Kepentingan Terhadap Direksi Karir Sebagai Bentuk Pertanggungjawaban Pada Perusahaan.....	66
4.3. Bagaimana Seharusnya Pengaturan Kemungkinan Benturan Kepentingan oleh Direksi Karir Seharusnya Diatur di dalam Hukum Positif Indonesia.....	70
BAB V.....	79
PENUTUP.....	79
5.1. Kesimpulan.....	79
5.2. Saran.....	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah entitas hukum yang terdaftar dan diakui untuk menjalankan kegiatan ekonomi dan bisnis dalam batas-batas hukum yang berlaku. Keberadaan perusahaan menjadi penting karena perannya sebagai pendorong pertumbuhan ekonomi, pencipta lapangan kerja, dan penyumbang pendapatan negara. Kehadiran perusahaan tercermin dalam pertumbuhan ekonomi, inovasi, dan peningkatan taraf hidup masyarakat.¹ Kedudukan perusahaan di hukum Indonesia diatur oleh berbagai perundang-undangan yang mencakup regulasi perseroan terbatas, ketentuan pemerintah, dan peraturan lainnya. Salah satu peraturan yang secara jelas mengatur kedudukan, fungsi, kewenangan, dan segala hal yang dapat dan boleh dilakukan oleh perusahaan adalah Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.² Undang-undang tersebut diharapkan dapat mencapai dan menyebabkan pertumbuhan ekonomi serta peningkatan taraf hidup masyarakat.

Dalam perkembangan zaman, aspek-aspek suatu perusahaan akan selalu mengalami perubahan untuk menyesuaikan dirinya di dunia bisnis yang amat kompetitif. Salah satu aspek yang perlu dibahas secara khusus adalah mengenai pengangkatan direksi sebagai suatu organ perseroan. Pengangkatan direksi dari suatu perseroan terbatas mengalami perubahan dan perkembangan, terutama dengan adanya karyawan yang diangkat sebagai direksi selain dari Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), yang merupakan sesuatu yang tidak dikenal oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Direksi karir adalah karyawan yang memiliki tanggung jawab dan wewenang dalam mengelola departemen atau bagian tertentu di perusahaan dan bertindak dalam kapasitasnya sebagai seorang profesional.³ Profesional yang dimaksud adalah seorang direksi karir yang

¹ Janus Sidabalok, S.H., M.Hum., *Hukum Perusahaan Analisis Terhadap Pengaturan Peran Perusahaan Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional di Indonesia*, cetakan pertama (Bandung: Nuansa Aulia, 2012).

² I.G. Rai Widjaya, S.H., M.A., *Hukum Perusahaan: Pemakaian Nama PT, Tata Cara Mendirikan PT, Tata Cara Pendaftaran Perusahaan TDUP & SIUP*, cetakan pertama, 165 (Maret 2000).

³ Renata Christha Auli, S.H., "Bolehkah Pekerja Menjadi Direksi di Perusahaannya Sendiri?" *Hukum Online*, Rabu, 11 Oktober 2023, <https://www.hukumonline.com/> (diakses 30 Oktober 2023).

menukar pengetahuan dan pengalaman yang dia miliki dalam pengelolaan perusahaan dengan upah yang dia dapatkan dalam mengelola perusahaan demi pencapaian tujuan perusahaan tersebut.⁴ Mereka terikat dengan perusahaan melalui perjanjian kerja dan bukan merupakan anggota direksi yang diatur dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas (UUPT). Direksi karir dalam hukum positif di Indonesia hanya diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2022. Dalam surat edaran tersebut dijelaskan bahwa, *“Pekerja/buruh yang diangkat menjadi Direksi dalam perusahaan yang sama melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) maka secara hukum hubungan kerjanya telah berakhir terhitung sejak diangkat menjadi Direksi dan pekerja/buruh tersebut berhak memperoleh uang kompensasi pemutusan hubungan kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan ketentuan masa kerjanya dihitung sejak adanya hubungan kerja dan upah terakhir adalah upah sebelum diangkat menjadi direksi perusahaan”*.⁵ Status mereka bukanlah sebagai seorang karyawan dengan memperoleh berbagai macam hal yang dapat disamakan dengan seorang direksi dalam UUPT, sehingga sebenarnya walaupun namanya adalah direksi karir namun hal ini bukanlah jenjang karir dan kewenangan yang dimiliki oleh direksi karir tetaplah berdasarkan RUPS. Hal ini dapat menimbulkan pertanyaan atau bahkan spekulasi bahwa seorang direksi karir ini bisa menjadi polemik di dalam perusahaan apabila terdapat benturan kepentingan pada saat pengangkatannya. Berdasarkan SEMA No. 1 Tahun 2022, hal tersebut haruslah diselesaikan sebelum seorang direksi karir menjadi organ perusahaan, mengingat seorang direksi karir memiliki peran untuk memimpin dan mengawasi operasional departemen yang mereka tangani serta melaporkan perkembangan departemen kepada pemilik perusahaan tergantung pada struktur organisasi yang telah ditetapkan.

Berbeda dengan direksi yang diatur dalam UUPT, Direksi adalah individu yang memegang peranan sentral dalam mengelola dan membimbing kebijakan suatu perusahaan. Fungsi mereka mencakup pengambilan keputusan strategis, perencanaan operasional, dan pengawasan terhadap jalannya bisnis. Hak dan kewajiban yang dimiliki oleh direktur melibatkan keputusan penting terkait perusahaan, itikad baik dalam menjalankan tugas, serta kewajiban untuk memastikan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Direktur memberikan manfaat bagi perusahaan melalui kontribusi dalam merumuskan strategi bisnis, meningkatkan efisiensi operasional, dan menjaga keberlanjutan serta pertumbuhan perusahaan. Tanggung jawab direktur menjadi krusial karena keputusan dan

⁴ Bernard A. Sidharta, "Etika dan Kode Etik Profesi Hukum," *Veritas Et Justitia* 1, no. 1 (2015): 22.

⁵ Surat Edaran Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2022 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

tindakan mereka berdampak langsung pada kesehatan perusahaan. Dengan mengelola risiko, menjaga reputasi perusahaan, dan memastikan kepatuhan etika dan hukum, direktur memainkan peran penting dalam menjaga keseimbangan kepentingan perusahaan, pemegang saham, dan stakeholder lainnya, sehingga memberikan landasan yang kokoh untuk keberlanjutan dan integritas perusahaan. Secara tidak langsung, perbedaan eksplisit terlihat pada tanggung jawab direksi karir yang fokus pada departemen tertentu mengenai operasional harian dan melaporkannya kepada pihak di atasnya, sedangkan direksi yang diatur dalam UUPT memiliki tanggung jawab dan mengatur perusahaan secara keseluruhan, memilih, mendukung, menunjuk, dan meninjau kinerja direktur eksekutif.

Undang-Undang Perseroan Terbatas atau disingkat UUPT memiliki peran penting dalam mengatur perseroan terbatas yang dapat menjamin adanya hubungan yang baik antara pekerja dan organ perseroan terbatas serta mengatur apa saja kewenangan yang dimiliki oleh organ perseroan terbatas dalam kasus ini direksi.⁶ UUPT merupakan suatu peraturan yang melingkupi Perseroan Terbatas (PT), yaitu suatu badan hukum untuk menjalankan usaha yang memiliki modal dari saham-saham pemiliknya yang memiliki bagian sebanyak saham yang dimilikinya. Serangkaian peraturan dalam UUPT mengatur mengenai beberapa hal termasuk kewenangan dalam perusahaan, siapa saja orang di dalam perusahaan, hingga tindakan-tindakan yang memiliki kewenangan atau hak dalam perusahaan yang dapat merugikan perusahaan tersebut. Lebih lanjut, UUPT merupakan salah satu pilar yang memberikan landasan bagi dunia usaha dan perekonomian nasional dalam menghadapi perkembangan perekonomian dunia di era globalisasi.⁷

Membahas lebih lanjut mengenai peraturan dalam UUPT, penulis melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pasal 1 angka 5 dalam UUPT yang menjelaskan mengenai direksi:⁸

"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."

⁶ Abdulkadir Muhammad, SH., Pengantar Hukum Perusahaan Indonesia (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1993), 2nd ed., 25.

⁷ Janus Sidabalok, S.H., M.Hum., Loc. Cit,

⁸ Pasal 1 ayat (5) Undang-undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Pasal tersebut menjelaskan mengenai siapa direksi serta apa yang dapat dilakukan seorang direksi dalam suatu perusahaan, mencakup wewenang dan tanggung jawab penuh atas perusahaan dan kepentingan perseroan yang dapat mewakili perseroan di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Penulis melakukan penelitian untuk melihat keputusan yang diambil oleh seorang direksi terkait keputusannya yang dapat berdampak besar pada perusahaan, terutama terkait kewenangan dan tanggung jawab yang sangat berkaitan dengan kepentingan lain yang terjadi dan dilakukan sebagai tindakan benturan kepentingan dalam perseroan.⁹

Namun, sebelum sampai kepada pengambilan keputusan seorang direksi, seorang direksi sendiri sebelum menjadi seorang direksi akan melalui tahap pengangkatan untuk menjadi anggota direksi yang harus memenuhi persyaratan tertentu. Hal tersebut termuat dalam peraturan UUPT pada Pasal 95 ayat 1 yang berbunyi:¹⁰

"Pengangkatan anggota Direksi yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 batal karena hukum sejak saat anggota Direksi lainnya atau Dewan Komisaris mengetahui tidak terpenuhinya persyaratan tersebut."

Lebih lanjut dalam pasal tersebut dijelaskan apabila ada pengumuman bahwa batalnya pengangkatan seorang direksi, maka peraturannya paling lambat adalah 7 (tujuh) hari sesuai dengan Pasal 95 ayat 2 yang berbunyi:¹¹

"Dalam jangka waktu paling lambat 7 (tujuh) hari terhitung sejak diketahui, anggota Direksi lainnya atau Dewan Komisaris harus mengumumkan batalnya pengangkatan anggota Direksi yang bersangkutan dalam surat kabar dan memberitahukannya kepada Menteri untuk dicatat dalam daftar Perseroan."

Lalu apabila ternyata perbuatan hukum yang telah dilakukan suatu perseroan oleh seorang direksi yang tidak memenuhi persyaratan sebelum pengangkatannya, hal itu tetap mengikat dan menjadi tanggung jawab perseroan. Hal tersebut termuat dalam Pasal 95 ayat 3 yang berbunyi:¹²

"Perbuatan hukum yang telah dilakukan untuk dan atas nama Perseroan oleh anggota Direksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebelum pengangkatannya batal, tetap mengikat dan menjadi tanggung jawab Perseroan."

⁹ Loc.Cit, Abdulkadir Muhammad, S.H., hal 25

¹⁰ Pasal 95 ayat (1) Undang-undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

¹¹ Pasal 95 ayat (2) Undang-undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

¹² Pasal 95 ayat (3) Undang-undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

Dalam hal pengangkatan, pihak yang dapat diangkat menjadi anggota direksi adalah orang perseorangan yang mampu melaksanakan perbuatan hukum dan tidak pernah dinyatakan pailit, atau yang menjadi anggota direksi, atau komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit atau yang pernah dihukum karena melaksanakan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dalam jangka waktu lima tahun sebelum pengangkatan. Demikian diatur dalam Pasal 93 ayat 1 UU PT.

Setelah diangkatnya seorang anggota direksi, barulah seorang direksi memiliki tugas dan wewenang yang lebih lanjut. Namun, UUPT mengatur hal tersebut mengenai apa saja yang dilarang atau bukan merupakan wewenang dari seorang direksi dalam Pasal 99 ayat 1 yang berbunyi:¹³

"Anggota Direksi tidak berwenang mewakili Perseroan apabila: a. terjadi perkara di pengadilan antara Perseroan dengan anggota Direksi yang bersangkutan; atau b. anggota Direksi yang bersangkutan mempunyai benturan kepentingan dengan Perseroan."

Dilanjutkan dengan Pasal 99 Ayat 2 yang berbunyi:¹⁴

"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."

Yang dimaksud dalam Pasal 99 ayat 1 dan ayat 2 yakni bagian dari seorang direksi tidak berwenang apabila terjadi benturan kepentingan dengan perseroan sehingga seorang direksi lainnya yang tidak mempunyai benturan kepentingan yang dapat mewakili perseroan tersebut. Peraturan ini memang jelas diatur dalam UUPT sehingga apabila terdapat benturan kepentingan dengan seorang direksi maka dapat dilimpahkan kepada seorang direksi lainnya. Namun, tidak jarang seorang direksi mengalami benturan kepentingan dalam suatu keadaan yang tidak terlihat secara jelas atau bahkan tersembunyi. Benturan kepentingan dalam hal ini mengacu pada keadaan dimana seorang individu yang memegang peran sebagai direksi memiliki kepentingan pribadi yang dapat mempengaruhi objektivitas dalam pengambilan keputusan atau tindakan terkait kepentingan perusahaan. Benturan kepentingan dalam direksi

¹³ Pasal 99 ayat (1) Undang-undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

¹⁴ Pasal 99 ayat (2) Undang-undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas

merupakan situasi yang dapat menimbulkan risiko terhadap integritas, transparansi, dan keadilan dalam pengelolaan perusahaan. Benturan kepentingan ini juga melibatkan potensi benturan antara kewajiban direksi untuk bertindak demi kepentingan terbaik perusahaan dengan kepentingan pribadi mereka. Benturan kepentingan dalam pengelolaan perusahaan melibatkan risiko integritas yang dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan direksi. Benturan antara kepentingan pribadi dan kewajiban direksi terhadap perusahaan harus diidentifikasi dan dikelola dengan transparansi. Transparansi dan pengungkapan yang memadai adalah langkah kunci dalam mencegah dampak negatif benturan kepentingan. Dikarenakan seorang direksi karir sudah jelas bahwa memutuskan hubungan ketenagakerjaan yang dia miliki ketika diangkat menjadi organ perseroan terbatas melalui rapat umum pemegang saham, maka dia wajib menjalankan tugasnya dalam kapasitas dan kepentingannya sebagai seorang direksi.

Benturan kepentingan merujuk pada aspek hukum yang mengatur dan membatasi tindakan direksi atau pihak lain dalam perusahaan untuk mencegah konflik antara kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan. Undang-undang dan regulasi perusahaan biasanya menetapkan pedoman yang jelas mengenai apa yang dianggap sebagai benturan kepentingan, termasuk kewajiban untuk mengungkapkan potensi konflik dan tindakan apa yang harus diambil untuk menghindari atau menangani situasi tersebut. Secara yuridis, pencegahan benturan kepentingan juga melibatkan prinsip-prinsip seperti fiduciary duty, di mana anggota direksi diharapkan untuk bertindak dengan itikad baik dan setia terhadap kepentingan perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti memberikan luas lingkup penelitian yang dibatasi dalam permasalahan mengenai kehadiran direksi karir yang eksistensinya belum diatur secara komprehensif di dalam hukum positif Indonesia dan dapat melakukan suatu keputusan berdasarkan ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam UUPT serta kasus yang berpotensi terjadi pada benturan kepentingan dalam perusahaan menjadi suatu permasalahan yang menarik untuk dibahas mengenai posibilitas permasalahan yang dapat timbul dari adanya direksi karir dan benturan kepentingan yang dapat muncul. Maka, berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan dalam latar belakang, peneliti akan melakukan penelitian terhadap permasalahan yang terkait dalam penulisan hukum yang berjudul:

“ANALISIS BENTURAN KEPENTINGAN DIREKSI KARIR DAN PERTANGGUNGJAWABANNYA”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah seorang pekerja yang diangkat menjadi seorang direksi rentan terhadap terjadinya benturan kepentingan
2. Bagaimana seharusnya pengaturan tentang direksi karir dalam hukum positif Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang berhasil dirumuskan di atas, berikut merupakan tujuan penelitian yang dilaksanakan untuk menjawab masalah penelitian, yaitu berikut ini :

1. Melihat keputusan dalam RUPS mengenai pengangkatan direksi karir dapat berpengaruh pada benturan kepentingan dan dapat melanggar Undang-undang No 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
2. Menganalisis pengaruh benturan kepentingan yang dilakukan direksi karir terhadap reputasi dan nilai perusahaan di mata pemangku kepentingan dan pasar, serta mengusulkan strategi untuk mengelolanya;
3. Mengidentifikasi Faktor-faktor yang menyebabkan benturan kepentingan di tingkat direksi dan menilai dampaknya terhadap pengambilan keputusan strategis oleh perusahaan.

Selanjutnya, dalam hal ini terdapat dua manfaat penelitian yang dapat dibagi menjadi:

1. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan secara sistematis dan komprehensif mengenai benturan kepentingan yang dapat terjadi dari direksi karir serta pengaturan hubungan dan akibat hukum terhadap direksi karier yang memiliki benturan kepentingan saat menjalankan tugas Perseroan dalam hukum positif di Indonesia

2. Manfaat Praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak secara nyata terhadap masyarakat khususnya pada organ perseroan yang terkait seperti Direksi, Komisaris dan RUPS agar mengetahui pentingnya pengaturan atas direksi karir terhadap benturan kepentingan yang dapat terjadi dalam perseroan terbatas di Indonesia.

1.4 Metode Penelitian

Metode Penelitian yang akan digunakan selama penelitian yang berjudul “Analisis Benturan Kepentingan Direksi Karir dan Pertanggungjawabannya” adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Yuridis Normatif. Metode Yuridis Normatif adalah pendekatan atau teknik penelitian dalam bidang hukum yang terfokus pada analisis bahan pustaka yang tersedia.¹⁵ Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan mengidentifikasi permasalahan hukum dan menemukan hukum subjektif melalui telaah bahan pustaka yang relevan.¹⁶

2. Sifat Penelitian

Penulisan ini memiliki sifat deskriptif analitis, yang artinya bahwa penelitian ini disusun dengan menggambarkan tentang peraturan perundangan-undangan yang berlaku lalu dikaitkan dengan permasalahan hukum konkret yang diteliti di penulisan ini. Penulis akan menganalisis mengenai kasus konkret yaitu direksi dalam pertanggung jawabannya dalam perusahaan setelah diangkat menjadi seorang direksi karir, serta bagaimana status direksi karir dalam perusahaan. Dengan melihat dari berbagai peraturan perusahaan yang telah menerapkan peraturan mengenai direksi karir

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dilakukan melalui cara inventarisasi hukum dan survei untuk mencari sumber data yang akan digunakan dalam penyusunan penulisan ini yaitu sumber data primer dan sekunder yang terdiri survei, bahan hukum primer, bahan hukum sekunder,

¹⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, edisi ke-11 (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 13-14.

¹⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, 137 (Kencana, Jakarta, 2005)

bahan hukum tersier dan bahan hukum lain-lainnya yang relevan dengan permasalahan hukum yang diteliti oleh penulis. Survei dilakukan dengan cara *random sampling* atau acak dimana sampel diambil berdasarkan populasi dalam variabel yang sudah ditentukan, dalam penelitian ini variabel atau survei dilakukan terhadap orang yang sedang atau pernah bekerja di Perseroan Terbatas.¹⁷ Bahan-bahan yang menjadi sumber hukum primer untuk melakukan analisis dalam penelitian ini adalah:

1. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
3. Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pemberlakuan Rumusan Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Tahun 2022 Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan.

Bahan-bahan yang menjadi sumber hukum sekunder adalah bahan hukum yang memberikan elaborasi lebih lanjut dari atas bahan hukum primer. Penulis akan menggunakan bahan hukum sekunder berupa jurnal, buku, serta dokumen lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Bahan hukum tersier yaitu penjelasan bahan non hukum yang memberikan elaborasi lebih lanjut dari bahan hukum primer dan sekunder. Penulis dalam penelitian ini akan menggunakan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Kamus Hukum, dan ensiklopedia lainnya. Dan survei yang dilakukan terhadap 58 responden terkait topik penelitian yang dilakukan.

¹⁷ Rini Susanti, "Sampling dalam Penelitian Pendidikan," *Jurnal Teknodik* 9, no. 1 (2005): 197.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini, penulis menjelaskan mengenai pendahuluan meliputi latar belakang, akan menjelaskan mengenai permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan yakni mengenai seorang direksi karir yang berawal dari karyawan lalu diangkat menjadi seorang direksi karir jika memiliki benturan kepentingan dengan menguntungkan/memberikan manfaat yang lebih besar terhadap karyawan.

BAB II TINJAUAN DIREKSI DAN DIREKSI KARIR BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 40 TAHUN 2007 TENTANG PERSEROAN TERBATAS

Dalam bab ini, penulis menjelaskan mengenai direksi yang mana akan membahas mengenai direksi dalam hukum positif di Indonesia dan direksi karir berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas dan peraturan lainnya dalam hukum positif Indonesia.

BAB III TINJAUAN BENTURAN KEPENTINGAN BERDASARKAN HUKUM POSITIF INDONESIA

Dalam bab ini, penulis akan menjelaskan mengenai pertanggungjawaban direksi atas perlakuan benturan kepentingan yang terjadi dari keputusan seorang direksi yang diatur di dalam berbagai peraturan di dalam hukum positif Indonesia.

BAB IV ANALISIS KERENTANAN BENTURAN KEPENTINGAN TERHADAP PEKERJA YANG DIANGKAT MENJADI DIREKSI KARIR SERTA PENGATURAN DIREKSI KARIR DALAM HUKUM POSITIF INDONESIA

Dalam bab ini, penulis akan menjelaskan analisa Kepastian Hukum dalam penafsiran benturan kepentingan terhadap direksi karir sebagai bentuk pertanggungjawaban bagi perusahaan dan urgensitas mengapa hal ini seharusnya diatur di dalam hukum positif indonesia secara jelas.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab terakhir ini, penulis akan menjelaskan kesimpulan dan saran, yaitu ringkasan jawaban atas pokok permasalahan yang diuraikan dari Bab 1 mengenai pendahuluan sampai BAB IV mengenai analisa Kepastian Hukum dalam penafsiran

benturan kepentingan terhadap direksi karir sebagai bentuk pertanggungjawaban bagi perusahaan, juga saran yang merupakan pandangan penulis terhadap permasalahan hukum berdasarkan masalah yang diangkat dan diteliti dalam penulisan ini.