

DIREKSI DALAM SOROTAN

Kewenangan, Kepatuhan, dan Hak Upah Pekerja

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

Pasal 1:

Hak Cipta adalah hak eksklusif pencipta yang timbul secara otomatis berdasarkan prinsip deklaratif setelah suatu ciptaan diwujudkan dalam bentuk nyata tanpa mengurangi pembatasan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9:

1. Pencipta atau Pemegang Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 memiliki hak ekonomi untuk melakukan: a. penerbitan Ciptaan; b. Penggandaan Ciptaan dalam segala bentuknya; c. penerjemahan Ciptaan; d. pengadaptasian, pengaransemenan, atau pentransformasian Ciptaan; e. Pendistribusian Ciptaan atau salinannya; f. Pertunjukan Ciptaan; g. Pengumuman Ciptaan; h. Komunikasi Ciptaan; dan i. penyewaan Ciptaan.

Ketentuan Pidana

Pasal 113:

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/ atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp500. 000. 000,00 (lima ratus juta rupiah).
3. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/ atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau pidana denda paling banyak Rp1. 000. 000. 000,00 (satu miliar rupiah).
4. Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp4.000.000.000,- (empat miliar rupiah).

Pasal 114

Setiap Orang yang mengelola tempat perdagangan dalam segala bentuknya yang dengan sengaja dan mengetahui membiarkan penjualan dan/atau penggandaan barang hasil pelanggaran Hak Cipta dan/atau Hak Terkait di tempat perdagangan yang dikelolanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, dipidana dengan pidana denda paling banyak Rp100.000.000,- (seratus juta rupiah).

DIREKSI DALAM SOROTAN

Kewenangan, Kepatuhan, dan Hak Upah Pekerja

WAHYU RASYID, S.H., M.H. CLA

WANDA RAHMA, S.H.

MUTMAINNAH MS S.H., M.Kn



DIREKSI DALAM SOROTAN

Kewenangan, Kepatuhan, dan Hak Upah Pekerja

Copyright © Historie Media

ISBN: 1. 978-634-96674-1-8

Cetakan Pertama:

Tebal: 84 hlm; 15,5 cm x 23 cm

**Penulis : WAHYU RASYID, S.H., M.H. CLA
WANDA RAHMA, S.H.
MUTMAINNAH MS S.H., M.Kn**

Layouter : Fany Nafira
Desain Cover : Privat Lespanglo

Email : historiemedi@gmail.com
Website : historiemedi.com
Instagram : [@historie_media](https://www.instagram.com/historie_media)
Facebook : Historie Media
WhatsApp : 0851-7691-7910

Penerbit:
Historie Media

Kantor Pusat:
Komplek Muntangsari No.81, Banjarnegara, Jawa Tengah

Kantor Operasional:
Perumahan Graha Tavisha No. T2, Purwokerto, Jawa Tengah

© Hak cipta dilindungi undang-undang.
Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku
tanpa seizin tertulis dari penerbit.



PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa. Berkat limpahan rahmat, petunjuk, dan kekuatan-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan buku yang berjudul “Doktrin Ultra Vires dan Perbuatan Melawan Hukum Direksi dalam Pengupahan.” Buku ini merupakan wujud komitmen penulis dalam memperkaya literatur hukum Indonesia, khususnya pada bidang hukum perusahaan dan perlindungan hak-hak pekerja, yang hingga kini terus mengalami perkembangan seiring dinamika dunia usaha.

Gagasan untuk menulis buku ini lahir dari keprihatinan penulis terhadap berbagai persoalan yang muncul dalam praktik ketenagakerjaan, terutama ketika direksi perusahaan melakukan tindakan yang melampaui kewenangannya (*ultra vires*), sehingga berdampak pada tidak terpenuhinya hak-hak fundamental pekerja, termasuk upah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa buku ini masih memiliki berbagai kekurangan. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Meskipun demikian, penulis berharap kehadiran buku ini dapat memberikan manfaat nyata bagi pengembangan studi hukum di Indonesia, serta membantu pembaca dalam memahami kompleksitas permasalahan *ultra vires*, tanggung jawab direksi, dan perlindungan hak pekerja dalam praktik dunia usaha modern.

Semoga buku ini dapat menjadi kontribusi kecil namun berarti bagi perkembangan ilmu hukum serta menjadi referensi bagi upaya penegakan hukum yang lebih berkeadilan, khususnya dalam melindungi hak-hak pekerja sebagai bagian dari warga negara yang wajib dijamin kesejahteraannya.

Parepare, 25 November 2025

Penulis



DAFTAR ISI

PRAKATA v

DAFTAR ISI vii

BAB 1 LANDASAN KONSEPTUAL KEWENANGAN DIREKSI 1

- A. HAKIKAT PERSEORAN TERBATAS DAN STRUKTUR ORGAN PERUSAHAAN 1
- B. POSISI DIREKSI SEBAGAI PENGELOLA PERSEORAN..... 3
- C. PRINSIP FIDUCIARY DUTIES DAN TANGGUNG JAWAB MANAJERIAL..... 3
- D, BATAS-BATAS KEWENANGAN DALAM HUKUM PERUSAHAAN 4
- E. RISIKO PENYALAHGUNAAN WEWENANG DAN DAMPAK HUKUMNYA 5

BAB 2 TATA KELOLA PERUSAHAAN DAN STANDAR

KEPATUHAN 7

- A. PRINSIP-PRINSIP DASAR CORPORATE GOVERNANCE. 8
- B. KEWAJIBAN KEPATUHAN DIREKSI DALAM OPERASIONAL PERUSAHAAN 18
- C. AKUNTABILITAS, TRANSPARANSI, DAN PENGENDALIAN INTERNAL..... 24
- D. PERAN RUPS DAN DEWAN KOMISARIS DALAM MENGAWASI DIREKSI..... 26

E. KONSEKUENSI HUKUM PELANGGARAN KEPATUHAN DI LINGKUNGAN KORPORASI	30
---	----

BAB 3 HAK UPAH PEKERJA DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN 37

A. PENGERTIAN UPAH DAN STANDAR PEMENUHANNYA	37
B. HAK NORMATIF PEKERJA DAN PRINSIP PERLINDUNGAN UPAH.....	38
C. KEWAJIBAN PENGUSAHA DALAM SISTEM PENGUPAHAN.....	39
D. KONFLIK ANTARA KEBIJAKAN KORPORASI DAN HAK UPAH	40
E. MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA UPAH.....	41

BAB 4 TINDAKAN DIREKSI YANG MELAMPAUI KEWENANGAN 43

A. INDIKASI DAN KLASIFIKASI TINDAKAN DI LUAR WEWENANG.....	44
B. DAMPAK BAGI PERSEROAN DAN PEKERJA.....	46
C. PENILAIAN “MELAMPAUI KEWENANGAN” DALAM PRAKTIK HUKUM	48
D. HUBUNGAN ANTARA TINDAKAN DIREKSI DAN PEMENUHAN UPAH	50

BAB 5 PERTANGGUNGJAWABAN DIREKSI ATAS PEMENUHAN HAK UPAH 53

A. DIMENSI HUKUM PERTANGGUNGJAWABAN PRIBADI DIREKSI.....	54
---	----

B. HUBUNGAN ANTARA KERUGIAN PEKERJA DAN KEPUTUSAN DIREKSI	55
C. KEPATUHAN TERHADAP UU PERSEROAN TERBATAS	56
D. BENTUK-BENTUK TANGGUNG JAWAB YANG DAPAT DIMINTAKAN	56
E. KESENJANGAN REGULASI DAN TANTANGAN PENEGAKAN.....	57
 BAB 6 MENUJU PEMBIASAAN TATA KELOLA YANG ADIL	59
A. PERBAIKAN SISTEM GOVERNANCE UNTUK PERLINDUNGAN UPAH.....	59
B. PENERAPAN ETIKA KEPEMIMPINAN BAGI DIREKSI ...	60
C. REKOMENDASI KEBIJAKAN BAGI PEMERINTAH DAN DUNIA USAHA.....	61
D. PERAN SERIKAT PEKERJA DALAM MENGAWAL KEPATUHAN	62
E. STRATEGI PENCEGAHAN PELANGGARAN KEWENAN GAN DIREKSI.....	63
 DAFTAR PUSTAKA	64
INDEKS.....	66
GLOSARIUM.....	68
PROFIL PENULIS	72



BAB 1 LANDASAN KONSEPTUAL KEWENANGAN DIREKSI

A. HAKIKAT PERSEROAN TERBATAS DAN STRUKTUR ORGAN PERUSAHAAN

Dalam praktik hukum di Indonesia, istilah *perusahaan* tidak memiliki satu definisi tunggal yang bersifat absolut. Peraturan perundang-undangan tidak memberikan pengertian resmi yang bersifat universal mengenai apa yang dimaksud dengan perusahaan. Pemahaman mengenai perusahaan justru berkembang melalui doktrin dan perumusan konseptual yang lahir dari kebutuhan praktik bisnis dan hukum. Salah satu perumusan awal dapat ditemukan dalam rancangan *Wetboek van Koophandel*, yang memaknai perusahaan sebagai rangkaian aktivitas yang dilakukan secara terbuka, berkesinambungan, dan bertujuan memperoleh keuntungan.

Pandangan tersebut sejalan dengan pendapat Molengraff yang menyatakan bahwa perusahaan merupakan seluruh perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperniagakan barang, menyerahkan jasa, atau mengadakan perjanjian perdagangan (Mochammad Tanzil Multazam, Noor Fatimah Mediawati, & Sri Budi Purwaningsih, 2023).

Pengaturan normatif mengenai perusahaan, khususnya Perseroan Terbatas, memperoleh landasan hukum yang jelas melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

Undang-undang ini menegaskan bahwa Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang dibentuk sebagai persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, dan menjalankan kegiatan usaha dengan modal dasar yang terbagi atas saham (Pasal 7 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007).

Sebagai badan hukum (*rechtspersoon*), perseroan dipandang sebagai subjek hukum yang memiliki hak dan kewajiban sebagaimana manusia pribadi, meskipun istilah *rechtspersoon* sendiri tidak dikenal secara eksplisit dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dalam doktrin hukum perdata, badan hukum dipahami sebagai subjek hukum yang dapat melakukan perbuatan hukum melalui organ-organnya untuk mencapai tujuan bersama (Pasal 165b KUHPerdata).

Perseroan sebagai *artificial person* tidak dapat disamakan sepenuhnya dengan manusia sebagai *natuurlijke person*. Perbedaan tersebut tampak dalam aspek kepemilikan, tanggung jawab, serta struktur organisasi, di mana perseroan hanya dapat bertindak melalui organ yang sah menurut hukum (Nike K. Rumokoy, 2011).

Undang-Undang Perseroan Terbatas secara tegas menetapkan bahwa struktur organ perseroan terdiri dari Rapat Umum Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan Komisaris (Pasal 1 angka (2) UU No. 40 Tahun 2007). Ketiga organ ini membentuk sistem pengelolaan dan pengawasan yang saling melengkapi, di mana RUPS memiliki kewenangan tertinggi, Direksi menjalankan pengurusan, dan Dewan Komisaris melakukan fungsi pengawasan serta pemberian nasihat.

B. POSISI DIREKSI SEBAGAI PENGELOLA PERSEROAN

Direksi merupakan organ perseroan yang memiliki peran paling sentral dalam pengelolaan kegiatan usaha sehari-hari. Undang-Undang Perseroan Terbatas menegaskan bahwa direksi memiliki kewenangan dan tanggung jawab penuh atas pengelolaan perseroan untuk kepentingan dan tujuan perseroan (Pasal 1 angka (5) UU No. 40 Tahun 2007).

Kedudukan direksi berbeda dengan RUPS dan Dewan Komisaris. RUPS berperan dalam pengambilan keputusan strategis, sementara Dewan Komisaris menjalankan fungsi pengawasan. Direksi, di sisi lain, bertindak secara aktif dan operasional, sekaligus mewakili perseroan di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan anggaran dasar (Anak Agung Ngurah Bagus Wiradhanta Adipratama, 2022).

Pasal 92 ayat (1) Undang-Undang Perseroan Terbatas menegaskan bahwa direksi menjalankan pengelolaan perseroan untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa kewenangan direksi bersifat fungsional dan terikat pada tujuan pendirian perseroan, bukan kewenangan bebas tanpa batas.

C. PRINSIP FIDUCIARY DUTIES DAN TANGGUNG JAWAB MANAJERIAL

Hubungan antara direksi dan perseroan dilandasi oleh prinsip kepercayaan yang dikenal sebagai fiduciary duties. Prinsip ini menuntut direksi untuk mengutamakan kepentingan perseroan di atas kepentingan pribadi serta bertindak dengan itikad baik, penuh kehati-hatian, dan bertanggung jawab.

Salah satu unsur utama dari fiduciary duties adalah duty of care, yaitu kewajiban direksi untuk bertindak dengan kecermatan, kehati-hatian, dan ketekunan sebagaimana layaknya seorang pengelola yang bijaksana (ordinary prudent person). Direksi dituntut untuk mengambil keputusan berdasarkan informasi yang memadai dan pertimbangan rasional (Misahardi Wilamarta, 2007).

Selain itu, direksi juga dibebani duty of skill, yaitu kewajiban untuk menggunakan kemampuan dan keahlian yang wajar sesuai dengan kompleksitas usaha yang dijalankan. Pelanggaran terhadap prinsip ini dapat menimbulkan pertanggungjawaban hukum apabila terbukti menyebabkan kerugian bagi perseroan (Elza Syarief & Attika Balqist, 2017).

D, BATAS-BATAS KEWENANGAN DALAM HUKUM PERUSAHAAN

Kewenangan direksi dalam mengelola perseroan tidak bersifat absolut. Undang-Undang Perseroan Terbatas dan anggaran dasar perseroan menetapkan batas-batas yang harus dipatuhi oleh direksi dalam setiap tindakan hukum dan kebijakan manajerial.

Dalam konteks ketenagakerjaan, batas kewenangan direksi juga ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang mengatur hak pekerja, khususnya terkait pembayaran upah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perusahaan wajib membayar upah sebagai hak pekerja yang timbul dari hubungan kerja (Mustapa Khamal Rokan & Aida Nur Hasanah, 2020).

Upah dipahami sebagai hak normatif pekerja yang harus dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau ketentuan perundang-undangan. Oleh karena itu, direksi tidak

dapat secara sepihak mengabaikan kewajiban pembayaran upah dengan alasan efisiensi atau kondisi keuangan perusahaan (Endeh Suhartini et al., 2020).

E. RISIKO PENYALAHGUNAAN WEWENANG DAN DAMPAK HUKUMNYA

Penyalahgunaan kewenangan oleh direksi seringkali muncul dalam kebijakan perusahaan yang mengabaikan hak-hak pekerja, seperti keterlambatan pembayaran upah, penghapusan pesangon, atau tidak diikutsertakannya pekerja dalam program pensiun. Praktik demikian tidak hanya melanggar ketentuan ketenagakerjaan, tetapi juga berpotensi menimbulkan kerugian hukum dan finansial bagi perseroan.

Beberapa putusan pengadilan hubungan industrial menunjukkan bahwa pelanggaran hak pekerja oleh perseroan dapat berujung pada kewajiban pembayaran ganti rugi, pesangon, dan uang penghargaan masa kerja. Kerugian tersebut pada akhirnya dapat dikualifikasikan sebagai akibat dari perbuatan melawan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1365 KUHPerdota.

Dalam konteks hukum perusahaan, tindakan direksi yang melampaui maksud dan tujuan perseroan sebagaimana tercantum dalam anggaran dasar dikenal sebagai tindakan *ultra vires*. Doktrin *ultra vires* memandang bahwa setiap tindakan di luar kewenangan yang diberikan oleh anggaran dasar dapat dinyatakan batal demi hukum (Dwi Suryahartati, 2013).

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mengadopsi prinsip ini dengan menegaskan bahwa pengelolaan perseroan harus dilakukan sesuai dengan maksud dan

tujuan perseroan. Apabila direksi melakukan tindakan yang tidak sejalan dengan ketentuan tersebut, maka tanggung jawab hukum dapat dibebankan secara pribadi kepada direksi yang bersangkutan (Pasal 92 ayat (1) UU No. 40 Tahun 2007).

Dengan demikian, kewenangan direksi harus selalu dipahami sebagai kewenangan yang bersyarat. Kewenangan tersebut hanya sah sepanjang digunakan untuk kepentingan perseroan, dijalankan dengan itikad baik, serta berada dalam batas hukum yang ditetapkan oleh undang-undang dan anggaran dasar perseroan.

BAB 2 TATA KELOLA PERUSAHAAN DAN STANDAR KEPATUHAN

Tata kelola perusahaan (*corporate governance*) pada dasarnya merupakan suatu sistem yang mengatur bagaimana perusahaan diarahkan, dikelola, dan diawasi agar kegiatan usaha berjalan secara berkelanjutan, bertanggung jawab, serta selaras dengan ketentuan hukum yang berlaku. Tata kelola yang baik tidak hanya berorientasi pada pencapaian keuntungan, tetapi juga menempatkan kepentingan pemegang saham, kreditur, karyawan, mitra usaha, dan pemangku kepentingan lainnya dalam posisi yang seimbang. Dalam literatur modern, tata kelola perusahaan dipahami sebagai mekanisme untuk memastikan bahwa kekuasaan dalam perusahaan dijalankan secara terkendali dan dapat dipertanggungjawabkan (OECD, 2023).

Dalam konteks Perseroan Terbatas (PT), tata kelola perusahaan tidak dapat dipisahkan dari karakter PT sebagai badan hukum yang berdiri mandiri. Sebagai badan hukum, PT memiliki hak dan kewajiban sendiri yang terpisah dari para pemegang sahamnya. Pemisahan ini memberikan perlindungan berupa tanggung jawab terbatas bagi pemegang saham, tetapi pada saat yang sama menuntut adanya sistem pengelolaan dan pengawasan yang ketat agar kewenangan tersebut tidak disalahgunakan. Oleh karena itu, hukum perseroan menempatkan tata kelola sebagai instrumen penting untuk menjaga keseimbangan antara kebebasan berusaha dan kepatuhan terhadap hukum (Harahap, 2022).

Pengambilan keputusan bisnis dalam PT dengan demikian tidak dapat dilakukan secara bebas tanpa batas. Setiap keputusan harus selalu ditempatkan dalam kerangka kewenangan organ perseroan, pembatasan maksud dan tujuan usaha, serta tanggung jawab atas akibat hukum dari tindakan tersebut. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan bahwa tata kelola perusahaan berfungsi

sebagai sarana pengendalian risiko hukum dan risiko bisnis, sekaligus sebagai alat untuk membangun kepercayaan (*trust*) dari para pemangku kepentingan terhadap perusahaan (Solomon, 2020).

Salah satu konsep penting yang sering menjadi “alarm” kepatuhan dalam perusahaan adalah doktrin *ultra vires*—yakni tindakan perseroan (atau direksi sebagai pengurus) yang melampaui kewenangan atau keluar dari maksud, tujuan, dan kegiatan usaha yang ditetapkan dalam anggaran dasar dan ketentuan hukum. Konsep ini menegaskan bahwa tidak semua keputusan bisnis dapat dibenarkan hanya karena “menguntungkan perusahaan”; keputusan itu tetap harus berada dalam koridor kewenangan dan kepatutan hukum.

A. PRINSIP-PRINSIP DASAR CORPORATE GOVERNANCE

Dalam praktik, *corporate governance* bekerja seperti sebuah “kompas” yang menuntun perusahaan agar tidak semata-mata berorientasi pada pencapaian keuntungan jangka pendek, tetapi juga menjaga kepatuhan terhadap hukum serta kesehatan organisasi secara berkelanjutan. Tata kelola yang baik membantu perusahaan menyeimbangkan kepentingan ekonomi dengan kewajiban hukum dan etika, sehingga keputusan bisnis yang diambil tidak menimbulkan risiko hukum maupun kerugian reputasi di kemudian hari. Dalam kerangka global, prinsip ini sejalan dengan *G20/OECD Principles of Corporate Governance* yang menekankan pentingnya akuntabilitas, transparansi, dan pengawasan yang efektif sebagai fondasi keberlanjutan perusahaan (OECD, 2023).

Bagi Perseroan Terbatas (PT), tata kelola perusahaan juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian kekuasaan dalam tubuh perseroan. Mengingat PT adalah badan hukum yang pengelolaannya diserahkan kepada organ-organ tertentu, maka tata kelola menjadi instrumen untuk memastikan bahwa kewenangan direksi dan komisaris dijalankan secara proporsional dan dapat dipertanggungjawabkan. Literatur hukum perseroan menegaskan bahwa tata kelola yang kuat berperan mencegah penyalahgunaan wewenang, termasuk tindakan yang melampaui maksud dan tujuan perseroan (*ultra vires*), yang berpotensi merugikan perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya (Harahap, 2022).

Oleh karena itu, prinsip-prinsip *corporate governance* dalam PT tidak berdiri secara abstrak, melainkan bertumpu pada fondasi hukum dan organisasi yang jelas. Fondasi tersebut meliputi pengakuan PT sebagai subjek hukum mandiri, pembagian fungsi yang tegas antar organ perseroan, serta ketaatan pada maksud, tujuan, dan kegiatan usaha yang ditetapkan dalam anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan. Pendekatan ini juga sejalan dengan pandangan kontemporer yang menempatkan tata kelola perusahaan sebagai sarana pengelolaan risiko (*risk governance*) dan perlindungan kepentingan jangka panjang perusahaan (Solomon, 2020).

1. PT sebagai badan hukum yang mandiri

PT dipahami sebagai subjek hukum yang memiliki kedudukan mandiri dalam sistem hukum, sehingga mampu memiliki kekayaan sendiri, membuat perjanjian, serta menggugat dan digugat atas nama dirinya sendiri. Kedudukan ini menegaskan adanya pemisahan yang jelas antara kekayaan dan tanggung jawab perseroan dengan kekayaan serta tanggung jawab pribadi para pemegang saham. Pemisahan tersebut merupakan ciri utama Perseroan Terbatas yang memberikan perlindungan hukum berupa tanggung jawab terbatas, sekaligus menuntut pengelolaan perusahaan yang tertib dan akuntabel (Harahap, 2022).

Sebagai subjek hukum yang bersifat artifisial, PT tidak dapat bertindak secara fisik layaknya manusia. Oleh karena itu, setiap tindakan hukum dan kegiatan operasional perseroan dijalankan melalui organ-organ perseroan, yaitu RUPS, Direksi, dan Dewan Komisaris. Organ-organ inilah yang menjadi perwujudan kehendak perseroan dalam praktik sehari-hari. Literatur hukum perusahaan modern menegaskan bahwa tindakan organ perseroan pada hakikatnya dipandang sebagai tindakan perseroan itu sendiri, sepanjang dilakukan dalam batas kewenangan yang diberikan oleh undang-undang dan anggaran dasar (Fuady, 2021).

Konsekuensi lebih lanjut dari konsep ini adalah bahwa setiap tindakan perusahaan selalu melekat pada PT sebagai entitas hukum, bukan pada individu pengurusnya,

selama tindakan tersebut dilakukan secara sah dan dalam koridor kewenangan. Namun demikian, ketika organ perseroan—khususnya direksi—bertindak melampaui kewenangan atau keluar dari maksud dan tujuan perseroan, maka perlindungan tersebut dapat melemah dan memunculkan risiko tanggung jawab hukum. Pandangan ini sejalan dengan perkembangan tata kelola perusahaan kontemporer yang menekankan pentingnya pembatasan kewenangan dan mekanisme pengawasan untuk menjaga integritas badan hukum dan melindungi kepentingan para pemangku kepentingan (OECD, 2023).

2. Pembagian fungsi organ: RUPS, Direksi, dan Dewan Komisaris

Tata kelola PT pada dasarnya disusun melalui pembagian peran yang jelas dan terstruktur antar organ perseroan. Pembagian peran ini bertujuan untuk mencegah pemusatan kekuasaan pada satu pihak serta menciptakan mekanisme saling mengawasi (*checks and balances*) dalam pengelolaan perusahaan. Dengan adanya pembagian fungsi yang tegas, setiap organ perseroan diharapkan dapat menjalankan tugasnya secara profesional, proporsional, dan bertanggung jawab sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh undang-undang dan anggaran dasar. Dalam konteks tata kelola modern, struktur ini dipandang sebagai elemen fundamental untuk menjamin akuntabilitas dan efektivitas pengambilan keputusan di dalam perusahaan (OECD, 2023).

Tata kelola PT dibangun melalui pembagian peran:

- **RUPS**

RUPS menjadi forum utama bagi para pemegang saham untuk menjalankan hak-haknya dalam menentukan arah kebijakan strategis perseroan. Melalui RUPS, pemegang saham dapat mengambil keputusan penting yang tidak diserahkan kepada direksi maupun dewan komisaris, seperti pengangkatan dan pemberhentian organ perseroan, persetujuan atas tindakan korporasi tertentu, serta evaluasi kinerja pengelolaan perusahaan. Dalam perspektif tata kelola modern, RUPS berfungsi sebagai sarana legitimasi keputusan strategis sekaligus mekanisme akuntabilitas direksi dan komisaris kepada pemilik modal.

Peran sentral RUPS ini sejalan dengan prinsip perlindungan hak pemegang saham yang ditekankan dalam *G20/OECD Principles of Corporate Governance*, yang menegaskan bahwa pemegang saham harus memiliki kesempatan yang efektif untuk berpartisipasi dan memberikan suara dalam keputusan fundamental perusahaan (OECD, 2023). Dalam konteks hukum perseroan Indonesia, keberadaan RUPS juga mencerminkan prinsip demokrasi korporasi, di mana keputusan strategis tidak ditentukan secara sepihak oleh pengurus, melainkan melalui forum kolektif yang diatur oleh undang-undang dan anggaran dasar (Harahap, 2022).

- **Direksi**

Direksi merupakan organ perseroan yang memegang peran sentral dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari serta mewakili perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan. Dalam kerangka tata kelola perusahaan, direksi dipandang sebagai pihak yang mengelola perusahaan secara aktif (*management body*), sehingga seluruh keputusan bisnis dan tindakan hukum perseroan pada praktiknya lahir dari fungsi pengelolaan yang dijalankan oleh direksi. Oleh karena itu, kualitas tata kelola perusahaan sangat ditentukan oleh cara direksi menjalankan kewenangan dan tanggung jawabnya.

Peran direksi tidak hanya bersifat administratif, melainkan juga strategis. Direksi dituntut untuk mengambil keputusan bisnis berdasarkan pertimbangan yang rasional, kehati-hatian, serta itikad baik demi kepentingan terbaik perseroan. Prinsip ini sejalan dengan doktrin *business judgment rule* yang berkembang dalam hukum perusahaan modern, yang memberikan ruang diskresi bagi direksi sepanjang keputusan diambil secara wajar dan tidak melanggar hukum (Fuady, 2021). Dalam konteks ini, direksi diharapkan mampu menyeimbangkan kepentingan bisnis dengan kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dan anggaran dasar.

Selain menjalankan fungsi pengelolaan, direksi juga berperan sebagai representasi hukum perseroan dalam berbagai hubungan hukum dengan pihak ketiga. Tindakan direksi dalam kapasitas ini pada prinsipnya mengikat perseroan sebagai badan hukum, selama dilakukan dalam batas kewenangan yang sah. Literatur hukum perseroan Indonesia menegaskan bahwa kewenangan representatif direksi merupakan konsekuensi logis dari kedudukan PT sebagai subjek hukum artifisial yang bertindak melalui organnya (Harahap, 2022). Oleh karena itu, penguatan peran dan tanggung jawab direksi menjadi elemen krusial dalam mewujudkan tata kelola perusahaan yang efektif dan akuntabel.

- **Dewan Komisaris** mengawasi dan memberi nasihat kepada direksi.

Yang penting untuk dipahami adalah bahwa kewenangan direksi dan dewan komisaris bukanlah “pinjaman” atau delegasi kekuasaan dari RUPS, melainkan kewenangan asli (*original authority*) yang bersumber langsung dari undang-undang dan/atau anggaran dasar perseroan. Konsepsi ini menegaskan bahwa masing-masing organ perseroan memiliki dasar legitimasi hukum sendiri dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya, tanpa harus selalu bergantung pada kehendak organ lain. Dengan demikian, hubungan antar organ perseroan tidak bersifat hierarkis, melainkan fungsional dan saling melengkapi.

Dalam perspektif tata kelola perusahaan modern, pengaturan kewenangan yang bersumber langsung dari hukum ini dimaksudkan untuk mencegah terjadinya pemusatan kekuasaan (*concentration of power*) dalam satu organ perseroan. Direksi diberikan ruang diskresi untuk mengelola dan mengambil keputusan bisnis secara efektif, sementara dewan komisaris menjalankan fungsi pengawasan dan pemberian nasihat secara independen. RUPS, di sisi lain, berperan sebagai forum pemegang saham untuk keputusan strategis tertentu yang secara tegas ditentukan oleh undang-undang. Pola ini mencerminkan prinsip *checks and balances* yang menjadi pilar utama *corporate governance* (OECD, 2023).

Kemandirian fungsi antar organ perseroan juga memiliki implikasi penting dalam konteks akuntabilitas dan tanggung jawab hukum. Karena setiap organ bertindak berdasarkan kewenangannya sendiri, maka pertanggungjawaban atas suatu tindakan dapat ditelusuri secara lebih jelas dan proporsional. Literatur hukum perseroan Indonesia menegaskan bahwa desain kewenangan semacam ini bertujuan untuk menciptakan tata kelola yang sehat, mendorong profesionalisme pengurus, serta melindungi kepentingan perseroan dan para pemangku kepentingannya secara berimbang (Harahap, 2022; Fuady, 2021).

3. Ketaatan pada maksud, tujuan, dan kegiatan usaha

Undang-undang mensyaratkan Perseroan Terbatas memiliki maksud dan tujuan serta kegiatan usaha yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban umum, dan/atau kesusilaan. Ketentuan ini menunjukkan bahwa sejak awal pendiriannya, PT tidak diposisikan sebagai entitas yang bebas bertindak tanpa batas, melainkan sebagai badan hukum yang ruang geraknya dibingkai secara jelas oleh hukum. Penegasan mengenai maksud dan tujuan usaha berfungsi sebagai rambu normatif yang membatasi sekaligus mengarahkan aktivitas perseroan agar selaras dengan kepentingan hukum dan kepentingan publik.

Dalam praktik tata kelola perusahaan, penetapan maksud dan tujuan usaha tersebut berperan sebagai dasar legitimasi bagi setiap keputusan bisnis yang diambil oleh direksi. Perusahaan memang diberikan keleluasaan untuk berkembang dan beradaptasi dengan dinamika pasar, namun pengembangan tersebut harus tetap berada dalam koridor kewenangan yang sah sebagaimana ditetapkan dalam anggaran dasar dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Literatur hukum perseroan menegaskan bahwa kejelasan maksud dan tujuan usaha merupakan instrumen penting untuk mencegah penyalahgunaan kewenangan oleh pengurus serta untuk memberikan kepastian hukum bagi pihak ketiga yang berhubungan dengan perseroan (Harahap, 2022).

Pendekatan ini juga sejalan dengan prinsip *corporate governance* modern yang menempatkan kepatuhan terhadap tujuan usaha sebagai bagian dari pengelolaan risiko hukum dan reputasi perusahaan. OECD menekankan bahwa perusahaan yang beroperasi di luar tujuan dan kewenangannya tidak hanya menghadapi risiko ketidakabsahan tindakan, tetapi juga berpotensi kehilangan kepercayaan pemangku kepentingan (*stakeholders*) dalam jangka panjang (OECD, 2023). Oleh karena itu, ketaatan pada maksud, tujuan, dan kegiatan usaha tidak semata-mata merupakan kewajiban formal, melainkan elemen substantif dalam membangun tata kelola perusahaan yang sehat dan berkelanjutan.

Di sinilah doktrin *ultra vires* menjadi relevan sebagai instrumen pengendali dalam tata kelola perusahaan. Doktrin ini menegaskan bahwa setiap tindakan perseroan maupun direksi harus tetap berada dalam batas maksud, tujuan, dan kegiatan usaha yang telah ditetapkan dalam anggaran dasar serta ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketika batas tersebut dilampaui, tindakan yang dilakukan tidak lagi dipandang sebagai tindakan perseroan yang sah, melainkan sebagai penyimpangan kewenangan yang berpotensi menimbulkan konsekuensi hukum.

Dalam perspektif hukum perusahaan modern, doktrin *ultra vires* berfungsi untuk melindungi perseroan dan para pemangku kepentingannya dari risiko penyalahgunaan kekuasaan oleh organ pengurus. Literatur mutakhir menegaskan bahwa keberadaan pembatasan

kewenangan melalui tujuan usaha merupakan mekanisme penting untuk menjaga akuntabilitas direksi serta memberikan kepastian hukum bagi pihak ketiga yang berhubungan dengan perseroan (Harahap, 2022; Fuady, 2021).

Selain itu, standar *corporate governance* internasional juga menempatkan kepatuhan terhadap kewenangan dan tujuan usaha sebagai bagian dari manajemen risiko hukum dan reputasi perusahaan. OECD menekankan bahwa tindakan perusahaan yang keluar dari mandat dan kewenangannya tidak hanya berisiko dianggap tidak sah, tetapi juga dapat menurunkan kepercayaan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya dalam jangka panjang (OECD, 2023). Oleh karena itu, doktrin *ultra vires* tidak hanya relevan sebagai konsep hukum klasik, melainkan tetap aktual sebagai elemen penting dalam membangun tata kelola perusahaan yang sehat dan berkelanjutan.

B. KEWAJIBAN KEPATUHAN DIREKSI DALAM OPERASIONAL PERUSAHAAN

Direksi sering disebut sebagai “mesin penggerak” perseroan karena perannya yang sangat sentral dalam mengelola kegiatan usaha sehari-hari sekaligus mewakili perseroan dalam setiap hubungan hukum dengan pihak ketiga. Seluruh keputusan operasional, kebijakan manajerial, hingga tindakan hukum perseroan pada praktiknya dijalankan melalui direksi. Oleh sebab itu, kualitas pengelolaan perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana direksi mampu menjalankan kewenangan tersebut secara profesional, berhati-hati, dan bertanggung jawab.

Dalam kerangka tata kelola perusahaan modern, posisi strategis direksi menuntut adanya standar kepatuhan yang lebih dari sekadar pemenuhan formalitas administratif. Direksi dipandang sebagai *fiduciary* bagi perseroan, yang harus bertindak dengan itikad baik, penuh kehati-hatian, serta mengutamakan kepentingan terbaik perseroan. Literatur hukum perusahaan kontemporer menegaskan bahwa kepatuhan direksi merupakan elemen kunci dalam membangun kepercayaan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya terhadap perusahaan (Harahap, 2022; Fuady, 2021).

Atas dasar itu, standar kepatuhan direksi dalam operasional perusahaan mencakup dua lapis kewajiban utama, yaitu kepatuhan organisasi dan kepatuhan hukum. Kepatuhan organisasi berkaitan dengan ketaatan direksi terhadap struktur, prosedur, dan mekanisme internal perseroan, sedangkan kepatuhan hukum menuntut direksi untuk memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan maupun anggaran dasar. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip *corporate governance* internasional yang menempatkan direksi sebagai aktor utama dalam pengelolaan risiko hukum dan keberlanjutan perusahaan (OECD, 2023).

1. Kepatuhan pada Kewenangan dan Batasan Anggaran Dasar

Dalam mengurus Perseroan Terbatas, direksi wajib bertindak semata-mata untuk kepentingan perseroan, dengan berpedoman pada maksud dan tujuan perseroan sebagaimana ditetapkan dalam anggaran dasar. Kewajiban ini menegaskan bahwa direksi tidak dibenarkan menggunakan kewenangannya untuk kepentingan pribadi, kelompok tertentu, atau tujuan lain yang tidak sejalan dengan kepentingan perseroan. Dalam hukum perseroan modern, kewajiban tersebut dipandang sebagai perwujudan prinsip *fiduciary duty* yang melekat pada jabatan direksi (Harahap, 2022).

Kepatuhan direksi terhadap maksud dan tujuan perseroan juga berfungsi sebagai instrumen pengendalian risiko hukum dan bisnis. Keputusan dan tindakan yang diambil di luar tujuan usaha tidak hanya berpotensi merugikan perseroan secara ekonomi, tetapi juga dapat menimbulkan persoalan keabsahan hukum, khususnya ketika tindakan tersebut dikualifikasikan sebagai *ultra vires*. Literatur mutakhir menekankan bahwa ketaatan pada tujuan usaha merupakan salah satu indikator utama tata kelola perusahaan yang sehat dan bertanggung jawab (Fuady, 2021; Solomon, 2020).

Sejalan dengan prinsip *corporate governance* internasional, direksi diharapkan menjadikan maksud dan tujuan perseroan sebagai rujukan utama dalam setiap pengambilan keputusan strategis maupun operasional. OECD menegaskan bahwa kepatuhan terhadap mandat dan tujuan perusahaan merupakan bagian integral dari akuntabilitas direksi serta mekanisme perlindungan kepentingan pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya (OECD, 2023). Atas dasar itulah, hal-hal berikut menjadi *baseline* kepatuhan:

- memastikan keputusan dan transaksi tetap sesuai kegiatan usaha yang dicantumkan dalam anggaran dasar;
- menghindari tindakan yang melampaui kewenangan (*ultra vires*), termasuk tindakan yang “secara jenis” boleh, tetapi dilakukan dengan cara yang tidak tertib atau menabrak ketertiban umum.

2. Kepatuhan Administrasi Korporasi dan Dokumentasi

Kepatuhan direksi dalam operasional perusahaan juga tercermin secara nyata dari kemampuan perseroan menjaga tertib administrasi dan dokumentasi korporasi. Tertib dokumen bukan sekadar kewajiban administratif, melainkan merupakan fondasi penting bagi akuntabilitas dan transparansi perusahaan. Dokumen korporasi berfungsi sebagai rekam jejak hukum (*legal record*) yang menunjukkan bagaimana keputusan diambil, siapa

Untuk mendapatkan full ebook silakan hubungi penerbit