



Pemberhentian Direktur tanpa Hak Bela melalui RUPS Luar Biasa: Studi Putusan Nomor 290/Pdt/2023/PT.Dps

Director Dismissal Without the Right to be Heard via Extraordinary GMS: Case Analysis of Decision No. 290/Pdt/2023/PT.Dps

Ilham Wandinata Purba,^{1*)} Sunarmi,¹⁾ Tri Murti Lubis¹⁾

¹⁾ Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara

*) Corresponding Author: wandinatailham11@gmail.com

Pengiriman
Berkas:
01/07/2025
Reviu:
03/07/2025
Diterima:
03/07/2025
Publikasi:
03/07/2025

Abstrak

Dalam praktik perseroan terbatas, mekanisme pemberhentian direktur melalui RUPS sering kali dilakukan tanpa memberikan kesempatan hak bela kepada direktur yang bersangkutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mekanisme pemberhentian direktur menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007, keabsahan pemberhentian tanpa hak bela melalui RUPS Luar Biasa, serta analisis terhadap pertimbangan hukum majelis hakim dalam Putusan Nomor 290/Pdt/2023/PT.Dps. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan kepastasaan dan analisis kualitatif terhadap data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama, pemberhentian direktur wajib dilakukan melalui mekanisme RUPS. Kedua, jika proses dilakukan tanpa memberikan hak bela, maka keputusan RUPS dapat dinyatakan tidak sah karena melanggar Pasal 105 ayat (2) UUPT. Ketiga, majelis hakim dalam putusan tersebut menegaskan pentingnya prinsip keadilan prosedural, yaitu kesempatan pembelaan diri dan kejelasan alasan pemberhentian. Temuan ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam praktik hukum korporasi ke depan.

Kata Kunci

pemberhentian direktur; RUPS Luar Biasa; hak bela; perseroan terbatas.

Submission:
01/07/2025
Review:
03/07/2025
Acceptance:
03/07/2025
Publication:
03/07/2025

Abstract

In the practice of limited liability companies, directors are often dismissed through a General Meeting of Shareholders (GMS) without being granted the right to be heard. This study aims to examine the legal mechanism of director dismissal under Law No. 40 of 2007 on Limited Liability Companies, assess the validity of dismissal via an Extraordinary GMS without due hearing, and analyze judicial considerations in Decision No. 290/Pdt/2023/PT.Dps. The research applies a normative juridical method using literature-based data and qualitative analysis of secondary legal materials. The findings indicate, first, that the dismissal of directors must follow the procedures outlined in a GMS. Second, dismissal without the right to be heard violates Article 105 paragraph (2) of the Company Law and renders the GMS decision legally flawed. Third, the court emphasized procedural justice, particularly the importance of the director's opportunity to defend and the necessity of clear grounds for dismissal. This case offers guidance for future corporate governance practices.

Keywords.

director dismissal; extraordinary GMS; right to be heard; limited liability company.

1. PENDAHULUAN

Perseroan terbatas merupakan bentuk usaha yang paling populer digunakan karena memiliki keistimewaannya tersendiri yang tidak dimiliki oleh bentuk badan usaha lain yaitu berbentuk persekutuan berbadan hukum yang terdiri dari gabungan saham atau modal yang dimiliki oleh pemegang saham berdasarkan status mereka sebagai anggota perseroan untuk melaksanakan kegiatan pengelolaan perusahaan yang dikelola Perseroan (Harahap, 2009). Maksud dari badan hukum disini adalah suatu badan yang dapat memiliki kewajiban-kewajiban dan hak-hak memiliki kekayaan sendiri, melakukan suatu perbuatan seperti manusia, digugat dan menggugat di depan pengadilan (Khairandy, 2013). Dalam perseroan terbatas pemegang saham juga memiliki tanggung jawab yang terbatas, dan memiliki pemisahan harta kekayaan para organnya serta adanya pemisahan fungsi antara organnya (Sinaga, 2014). Terjadinya hal tersebut karena Perseroan merupakan wujud hukum (*legal entity*) yang terpisah dari pemiliknya (*separate entity*) dengan tanggung jawab terbatas (*limited liability, beperkte aansprakelijkheid*) (Isfardiyana, 2017).

Perseroan Terbatas juga merupakan suatu *artificial person* yang memiliki artian bahwa dalam melakukan perbuatan hukum Perseroan Terbatas hanya dapat melalui perantara manusia sebagai wakilnya (Mulhadi, 2020). Sebagai *artificial person* tidak mungkin dapat melakukan suatu perbuatan hukum tanpa campur tangan manusia, karena perseroan tidak memiliki kemampuan berpikir, kehendak, dan kesadaran diri sendiri. Perseroan sebagai badan hukum hanya dapat mengambil keputusan atau berbuat dengan perantara alat kelengkapannya, yakni individu atau kelompok orang yang memiliki hubungan khusus dengan perseroan yang bertindak bukan untuk kepentingan pribadi, melainkan atas nama perseroan. Orang-orang yang dapat bertindak untuk dan atas pertanggungjawaban badan hukum disebut organ dari badan hukum yang merupakan suatu esensialia dari organisasi itu (Nugraha, 2019).

Organ yang terdapat dalam perseroan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 2 UUPT yaitu Pertama, Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Kedua, Direksi dan Ketiga, Dewan Komisaris. Ketiga organ tersebut bekerja secara berdampingan dan punya kedudukan yang sejajar dalam menjalankan tanggung jawab dan fungsi masing-masing sesuai dengan pemisahan kewenangan (*separation of power*) sebagaimana diatur dalam UUPT dan anggaran dasar perseroan (Kurniawan, 2014).

Posisi direksi diangkat dan diberhentikan berdasarkan keputusan RUPS sebagaimana diatur dalam Pasal 94 ayat (1) jo. Pasal 105 ayat (1) UUPT. Namun, seringkali terjadi problematika dalam pemberhentian direksi yang menimbulkan kontroversi, terutama terkait prosedur dan hak-hak yang dimiliki direktur dalam proses tersebut. Salah satu bentuk dinamika ini adalah pemberhentian direktur melalui RUPS Luar Biasa tanpa memberikan hak pembelaan diri kepada direktur yang diberhentikan. Pembelaan diri merupakan bukti bahwa seseorang telah menunaikan pekerjaannya dengan "itikad baik" atau "hati-hati" (Setriyani, et.al., 2019).

Terdapat sebuah kasus dimana seorang direktur atau direksi dalam Perseroan Terbatas diberhentikan melalui RUPS Luar Biasa tanpa diberikan hak untuk membela diri, seperti pada putusan nomor 290/Pdt/2023/PT.Dps, Pembanding semula penggugat adalah direktur dan pendiri sekaligus pemegang saham pada PT. Lestari Asri Hijau, Lalu terbanding I semula tergugat I adalah Kibarer Holdings PTE. LTD selaku pemegang saham pada PT. Lestari Asri Hijau dan terbanding II semula tergugat II adalah Alban Bary Kibarer selaku komisaris pada PT. Lestari Asri Hijau. Pada 13 April 2023. Adapun penggugat pada awalnya menggugat perbuatan dari tergugat I dan tergugat II ke Pengadilan tingkat pertama yaitu Pengadilan Negeri Gianyar karena tindakan yang dilakukan para tergugat memberhentikan penggugat sebagai direktur melalui RUPS Luar Biasa, penggugat kemudian dalam RUPS Luar Biasa tersebut menyatakan menolak keputusan RUPS Luar Biasa atas pemberhentian dirinya sebagai Direktur pada PT. Lestari Asri Hijau namun para tergugat tidak memberikan kesempatan untuk membela diri yang merupakan suatu hak seorang Direktur sebagaimana diatur dalam Pasal 105 ayat (2), (3), dan (4) UUPT.

Lalu tergugat II mengajukan eksepsi yang mana salah satu eksepsinya mengenai kompetensi relatif dari Pengadilan Negeri Gianyar yang mengadili dan memeriksa kasus ini, lalu dalam putusan pengadilan tingkat pertama majelis hakim menjatuhkan putusan yang mengabulkan eksepsi dari tergugat II karena tergugat II sebenarnya berdomisili di kabupaten Badung yang bukan wilayah yuridiksi dari Pengadilan Negeri Gianyar, karena sebagaimana diatur dalam Pasal 118 ayat (1) HIR menyatakan bahwa mengenai kewenangan relatif Pengadilan Negeri yang mana gugatan wajib diajukan ke Pengadilan Negeri di wilayah tempat tinggal atau domisili tergugat. Kasus ini tidak berhenti sampai disitu saja, Penggugat kemudian mengajukan permohonan banding ke Pengadilan Tinggi Denpasar yang kemudian permohonannya diterima oleh majelis hakim karena secara wilayah yuridiksi Pengadilan Tinggi Denpasar berwenang untuk memeriksa dan mengadili kasus ini, sehingga kasus ini diperiksa dan diadili kembali oleh majelis hakim tingkat banding (Pengadilan Tinggi Denpasar, https://pt-denpasar.go.id/new/other/wilayah_yuridiksi.html), diakses 12/12/2024).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka fokus utama penelitian ini adalah untuk menganalisis secara hukum bagaimana keabsahan pemberhentian direktur melalui Rapat Umum Pemegang Saham yang dilakukan tanpa hak bela dari direktur dapat diterima atau tidak dalam perspektif UUPT dan prinsip-prinsip hukum perusahaan. Secara umum, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menilai keabsahan hukum dan keadilan prosedural dalam proses pemberhentian direktur perseroan terbatas, khususnya jika dilakukan tanpa memberikan hak bela melalui RUPS Luar Biasa.

2. METODE

Paper ini menggunakan metode yuridis normatif yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode kepustakaan dan menggunakan analisis kualitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer, sekunder, tersier yang diperoleh dengan teknik pengumpulan data studi pustaka (*library research*) (Moleong, 2017).

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian, sebagai berikut: *Pertama*, pendekatan undang-undang (*statue approach*), merupakan sebuah pendekatan penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji dan menganalisis semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani (Backtiar, 2018). *Kedua*, Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan sebuah jenis pendekatan pada penelitian hukum yang menawarkan perspektif analisis untuk menyelesaikan permasalahan hukum dengan melihat konsep-konsep hukum yang mendasarinya. Pendekatan ini juga dapat mencakup nilai-nilai yang terdapat dalam penormaannya sebuah peraturan serta hubungannya dengan konsep-konsep yang digunakan (Marzuki, 2021). *Ketiga*, Pendekatan Kasus (*case approach*), dilakukan dengan menelaah kasus-kasus yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi, dimana kasus-kasus tersebut telah memperoleh putusan pengadilan yang bersifat final dan berkekuatan hukum tetap. Kasus ini dapat berasal dari Indonesia maupun dari negara lain. Fokus utama dalam pendekatan kasus adalah *ratio decidendi* atau alasan hukum yang digunakan oleh pengadilan dalam membuat putusan. Baik untuk keperluan praktik maupun kajian akademis, *ratio decidendi* ini menjadi acuan dalam merumuskan argumentasi untuk menyelesaikan isu-isu hukum (Solikin, 2021).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Mekanisme Pemberhentian Direktur Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Pemberhentian anggota Direksi merupakan tindakan untuk mengakhiri jabatan seorang Direksi sebelum masa jabatannya berakhir sesuai dengan ketentuan dalam anggaran dasar atau keputusan RUPS. Mekanisme pemberhentian Direksi berdasarkan UUPT yaitu melalui keputusan RUPS sebagaimana diatur dalam Pasal 105 ayat (1) UUPT yang

menyatakan bahwa anggota Direksi dapat diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya, RUPS untuk pemberhentian anggota Direksi dapat dilakukan melalui RUPS tahunan maupun melalui RUPS Luar Biasa yang khusus membicarakan mata acara pemberhentian sebagaimana diatur dalam Pasal 105 ayat (1) UUPT jo Pasal 78 UUPT.

Ada dua jenis pemberhentian Direksi, Pertama, pemberhentian langsung (*removal*), hal itu diatur pada Pasal 105 UUPT. Kedua, pemberhentian sementara (*schorsing, suspension*). Sebagaimana diatur pada Pasal 106 UUPT (Harahap, 2009: 416). Pemberhentian langsung yang dimaksud adalah pemberhentian anggota Direksi secara permanen atau diberhentikan seterusnya. Kemudian, yang dimaksud pemberhentian sementara adalah pemberhentian untuk sementara waktu. Karena bersifat sementara, keputusan ini dapat berujung pada dua kemungkinan, yaitu anggota Direksi tersebut dapat bekerja kembali menjalankan tugasnya atau diberhentikan secara permanen. Undang-undang memberikan kewenangan kepada Dewan Komisaris untuk melakukan pemberhentian sementara anggota Direksi dengan menyertakan alasan yang jelas. Dikarenakan tindakan Dewan Komisaris tersebut sifatnya sementara, maka dalam waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah tanggal pemberhentian sementara, secepatnya harus diselenggarakan RUPS. Jika setelah 30 (tiga puluh) hari tidak pernah diselenggarakan RUPS, maka pemberhentian sementara menjadi batal, sehingga anggota Direksi yang bersangkutan dapat kembali menjalankan tugasnya seperti semula (Azizah, 2016: 127-128).

Perlu diingat bahwa ketentuan mengenai pemberhentian anggota direksi yang dilakukan oleh Para pemegang saham yang diimplementasikan pada organ RUPS pada dasarnya selaras dengan ketentuan undang-undang yang mana Direksi diangkat oleh RUPS juga dapat diberhentikan oleh RUPS, apabila berdasarkan pertimbangan para pemegang saham direksi layak diberhentikan maka tindakan pemberhentian dapat dilakukan kepada anggota direksi tersebut, tapi penting untuk dipahami bahwa pemberhentian terhadap direksi harus mematuhi ketentuan hukum yang berlaku yang wajib ditaati oleh para pemegang saham, dengan arti lain pemberhentian direksi tidak boleh sewenang-wenang (sepihak), tanpa alasan (Apriyanto & Kerti, 2024: 1350).

3.2 Keabsahan Pemberhentian Direktur melalui RUPS Luar Biasa Tanpa Hak Bela Direktur

Dalam konteks pemberhentian Direksi, Apabila proses pemberhentiannya tanpa melalui mekanisme yang sah salah satunya memberhentikan tanpa memberikan hak bela Direksi maka akan timbul akibat hukum atau konsekuensi yang terjadi, yang mana hal ini bisa menjadi permasalahan yang sangat serius bagi keberlangsungan hukum suatu perseroan terbatas. Karena hal ini merupakan bentuk ketidakpatuhan terhadap ketentuan yang telah diatur dalam UUPT yang mengharuskan setiap tindakan pemberhentian Direksi dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang sah secara hukum. Oleh karena itu sangat penting bagi para Dewan Komisaris dan pemegang saham untuk memahami dan menjalankan ketentuan ini.

Akibat hukum yang muncul dari diberhENTIKANNYA seorang direksi tanpa melalui RUPSLB yang sah adalah batal demi hukum, hal ini sejalan dengan teori akibat hukum R. Soerose yang menyatakan bahwa akibat hukum adalah hasil dari tindakan yang diatur oleh hukum (Soerose, 2011: 295). Setiap perbuatan atau tindakan yang dilakukan suatu organ perseroan terbatas, apabila telah diatur oleh peraturan perundang-undangan maka tindakan tersebut akan menimbulkan akibat hukum yang melekat padanya, apabila tindakan tersebut dilakukan dengan melanggar ketentuan hukum maka akibat hukumnya akan bersifat negatif. Dalam konteks ini, pemberhentian Direksi yang tidak sesuai dengan UUPT dianggap cacat hukum dan tidak sah.

Agenda pemberhentian direksi dalam RUPSLB dapat dikatakan sah apabila dalam proses pemberhentiannya mengacu pada ketentuan yang sudah diatur dalam UUPT. Hal ini telah diatur didalam Pasal 105 ayat (1) UUPT bahwa anggota Direksi dapat diberhentikan sewaktu-waktu berdasarkan keputusan RUPS dengan menyebutkan alasannya, yang kemudian diikuti Pasal 105 ayat (2) UUPT yang menyatakan bahwa Direksi yang akan diberhentikan oleh hasil keputusan RUPS diberikan kesempatan untuk membela diri (Manik, 2023: 2087).

Dengan kata lain, pelaksanaan hak bela merupakan syarat agar keputusan RUPS dinyatakan sah secara hukum. Keberadaan hak bela tidak hanya penting dari sisi hukum tetapi penting juga dari sisi etika dan moralitas dalam pengambilan keputusan bisnis yang mana sesuai dengan prinsip GCG bahwa setiap organ perseroan dalam melaksanakan tugasnya wajib menjunjung tinggi nilai keadilan dan akuntabilitas. Jika pemberhentian dilaksanakan tanpa memberikan kesempatan untuk membela diri, maka tindakan tersebut telah menyalahi ketentuan hukum dan secara langsung melahirkan akibat hukum berupa batal demi hukum atas keputusan RUPS tersebut. Keputusan yang batal demi hukum berarti dianggap tidak pernah ada dan tidak menimbulkan akibat hukum apapun sejak awal. Pengaruh dari akibat hukum ini sangat besar mengingat Direksi merupakan organ yang menjalankan pengurusan sehari-hari perusahaan dan bertanggung jawab atas operasional serta strategi manajerial yang dijalankan oleh perseroan. Keberadaan direksi sangat vital dalam mengarahkan perusahaan menuju tujuan yang telah ditetapkan oleh para pemegang saham.

Tindakan pemberhentian tanpa prosedur yang sah dapat digolongkan sebagai perbuatan melawan hukum yang membuka ruang bagi Direksi yang dirugikan untuk mengajukan gugatan ke pengadilan. gugatan ini bertujuan untuk memperoleh keadilan serta pemulihan hak yang telah dilanggar, termasuk hak untuk tetap menjabat sebagai Direksi. Sebagaimana diatur dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak untuk memperoleh keadilan dengan mengajukan permohonan, pengaduan, dan gugatan, baik dalam perkara pidana, perdata, maupun administrasi serta diadili melalui proses peradilan yang bebas dan tidak memihak, sesuai dengan hukum acara yang menjamin pemeriksaan yang obyektif oleh hakim yang jujur dan adil untuk memperoleh putusan yang adil dan benar. Dalam konteks ini Direksi yang diberhentikan tanpa mendapatkan hak bela dapat mengajukan gugatan ke pengadilan untuk mendapatkan keadilan dari hak miliknya yang telah dilanggar, karena tindakan yang dilakukan oleh Dewan Komisaris dan pemegang saham merupakan perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 105 ayat (2) UUPT.

Sebagaimana yang telah dijelaskan, Direksi yang merasa dirugikan dapat menuntut pemulihan haknya melalui mekanisme hukum, termasuk pengajuan gugatan perdata atas dasar perbuatan melawan hukum oleh pemegang saham dan Dewan Komisaris. Gugatan ini dapat mencakup permintaan seperti pemulihan jabatan Gugatan yang diajukan tidak hanya mencakup permintaan untuk mengembalikan jabatan, tetapi juga meliputi tuntutan ganti rugi baik materiil maupun immateriil akibat kerugian yang diderita, ganti rugi materiil mencakup gaji yang tidak dibayarkan, tunjangan serta kerugian akibat kehilangan penghasilan sementara ganti rugi immateriil mencakup kerugian psikologis, reputasi dan kehormatan. Sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut. Ketika mengajukan gugatan ini, diharapkan direksi yang bersangkutan bisa mendapatkan keadilan atas kerugian yang dialaminya, baik dari segi materi, reputasi, maupun moral atas pemberhentiannya (Trinanda, 2024: 160).

Mengenai justifikasi penghentian anggota direksi, UUPT menjabarkan bahwa dasar umum pemecatan anggota direksi adalah tidak memenuhinya persyaratan sebagai seorang direktur, yang kemudian dapat diambil berdasarkan keputusan RUPS. Di samping landasan umum tersebut, adapun alasan lainnya yang membenarkan pemecatan harus diungkapkan secara meyakinkan dan tegas terkait dengan pelanggaran dalam menjalankan tugas pengelolaan perusahaan. Jenis pelanggaran ini dapat dilihat dalam penjelasan Pasal 105 ayat (1) UUPT yaitu meliputi penggunaan jabatan secara tidak benar, seperti: a) Melakukan tindakan yang berakibat merugikan perusahaan; b) Alasan pemberhentian lain yang dianggap pantas oleh RUPS. Terhadap alasan pada poin pertama yaitu "melakukan tindakan yang merugikan perseroan" pada dasarnya dapat dinilai secara objektif dan konkrit, misalnya: (Trinanda, 2024: 418-419)

1. Terbukti secara meyakinkan dan jelas Direksi melakukan kesalahan dan dalam melaksanakan tugas pengurusan tidak dilandasi prinsip itikad baik yaitu dengan cara menyalahgunakan kedudukan sehingga membuat perseroan merugi;
2. Tidak sanggup melaksanakan tugas pengurusan perseroan yang sudah diamanahkan oleh RUPS yang pada akhirnya berujung menimbulkan kerugian bagi perseroan;
3. Adanya terjadi sebuah benturan kepentingan antara anggota direksi dan perseroan, mengenai aset atau kekayaan perseroan untuk kepentingan pribadi direksi yang bersangkutan sehingga berujung menimbulkan kerugian bagi perseroan;
4. Secara jelas terbukti menggelapkan aset/harta kekayaan perseroan untuk kepentingan pribadi;
5. Melaksanakan tindakan pengurusan perseroan untuk tujuan yang tidak wajar;
6. Dalam melaksanakan tugas pengurusan bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sementara untuk penyebab kedua, yaitu "alasan subjektif atau karena faktor lain yang dianggap sesuai oleh RUPS," mempunyai cakupan arti yang tak terbatas dan meluas. Hal ini mengindikasikan bahwa pemegang saham mempunyai kebebasan dalam mengevaluasi dan menentukan alasan pemberhentian yang dianggap sesuai untuk kemajuan perusahaan melalui keputusan RUPS. Meskipun menurut hukum, keadilan dan kepatutan tidak tepat, jika alasan yang tidak benar itu dinilai tepat oleh RUPS, maka alasan yang abstrak dan subjektif itu harus diterima sebagai alasan pemberhentian yang tepat, adil dan wajar (Trinanda, 2024: 419-420).

Dalam proses pemberhentian seorang direktur, perusahaan wajib memperhatikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) agar tata kelola perusahaan tetap berjalan secara sehat dan berintegritas. Berdasarkan Keputusan Menteri BUMN Nomor PER-01/MBU/2011, prinsip-prinsip GCG mencakup:

1. "Transparansi (*Transparency*)
Keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan serta dalam penyampaian informasi yang material dan relevan mengenai kondisi perusahaan secara tepat waktu, memadai, dan dapat diakses oleh pemangku kepentingan.
2. Akuntabilitas (*Accountability*)
Kejelasan fungsi, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban setiap organ perusahaan sehingga pengelolaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.
3. Pertanggungjawaban (*Responsibility*)
Keselarasan pengelolaan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan serta prinsip-prinsip korporasi yang sehat dan bertanggung jawab secara sosial maupun lingkungan.
4. Kemandirian (*Independency*)

Pengelolaan perusahaan dilakukan secara profesional tanpa benturan kepentingan dan bebas dari intervensi pihak manapun yang bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum dan tata kelola yang baik.

5. Kewajaran (*Fairness*)

Perlakuan adil dan setara terhadap seluruh pemangku kepentingan sesuai hak dan kewajiban yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku” (Hamdani, 2016: 280–281).

Adapun relevansi prinsip-prinsip GCG dalam pemberhentian direktur tanpa hak bela dari direktur, sebagai berikut:

1. Keadilan (*Fairness*)

Prinsip ini menekankan perlakuan yang adil terhadap seluruh pemangku kepentingan dalam perseroan terbatas yaitu pemegang saham, Komisaris dan Direksi, prinsip ini harus diperhatikan dalam pemberhentian Direktur agar tidak terjadi pelanggaran hak yang dimiliki oleh Direktur.

2. Pertanggung Jawaban (*Responsibility*)

Prinsip ini mewajibkan perseroan terbatas dan organ yang terlibat dalam pemberhentian Direktur melalui RUPS Luar Biasa tanpa hak bela dari direktur untuk bertanggung jawab sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Transparansi (*Transparency*)

Prinsip ini menuntut agar adanya keterbukaan informasi dalam proses pengambilan keputusan, dalam konteks pemberhentian direktur melalui RUPS Luar Biasa tanpa hak bela dari Direktur harus diuraikan secara jelas informasi terkait alasan pemberhentian dan prosedur pemberhentian

4. Akuntabilitas (*Accountability*)

Prinsip ini menekankan bahwa setiap keputusan yang diambil organ perseroan terbatas harus objektif dan dapat dipertanggungjawabkan, dalam pemberhentian Direktur melalui RUPS Luar Biasa tanpa hak bela dari Direktur organ yang memberhentikan wajib menjelaskan keputusan pemberhentian kepada Direktur yang diberhentikan.

5. Kemandirian (*Independency*)

Prinsip ini memastikan bahwa setiap organ dalam aktivitasnya tidak saling mendominasi dan tidak diintervensi oleh pihak tertentu yang memiliki kepentingan pribadi yang mana hal ini menjadi penting dalam pemberhentian Direktur melalui RUPS Luar Biasa tanpa hak bela dari Direktur (Listyawan, 2020: 250).

Dalam konteks pemberhentian Direktur yang diberhentikan tanpa diberikan hak bela perlu diperhatikan apakah memang Direktur yang diberhentikan tersebut telah melaksanakan *fiduciary duty* dengan baik atau belum hal ini dapat menjadi indikator ataupun dasar dalam memberhentikan seorang Direksi, apabila seorang Direksi telah melaksanakan *fiduciary duty* miliknya dengan baik maka tidak ada urgensi atau alas dasar untuk memberhentikan Direksi tersebut apalagi dengan cara mengabaikan hak-hak yang melekat pada Direktur tersebut sebagaimana telah diatur dalam UUPT maupun anggaran dasar perseroan.

3.3 Pertimbangan Majelis Hakim Putusan Nomor 290/Pdt/2023/PT.Dps. Terkait Pemberhentian Direktur melalui RUPS Luar Biasa Tanpa Hak Bela Direktur

Dalam putusan ini terjadi sebuah proses pemberhentian seorang Direktur PT. Lestari Asri Hijau bernama Cetin Cendan yaitu seorang warga negara asing berkewarganegaraan Turki, secara tiba-tiba ia diberhentikan melalui RUPSLB oleh pemegang saham selaku Tergugat I dan Dewan Komisaris selaku Tergugat II yang mana dalam forum RUPSLB tersebut agenda awalnya bukanlah tentang pemberhentian Direktur melainkan penunjukan Direktur PT. Lestari Asri Hijau dan rapat pemegang saham.

Dalam pelaksanaan RUPSLB tersebut, Tergugat I dan Tergugat II secara sepihak memutuskan pemberhentian Penggugat dari jabatannya sebagai Direktur dan sekaligus mengangkat pengganti Penggugat sebagai Direktur yang baru. Keputusan ini diambil secara sepihak dan tidak sesuai dengan agenda RUPSLB yang telah ditentukan sebelumnya. Sebagaimana diketahui bahwa agenda yang diajukan oleh Tergugat II dalam permohonan RUPS hanya mencantumkan penunjukan Direktur bukan pemberhentian Penggugat.

Tidak hanya itu, pelaksanaan RUPSLB tersebut telah mengabaikan hak-hak Penggugat sebagai Direktur karena Penggugat tidak pernah menerima pemberitahuan resmi mengenai rencana pemberhentiannya dalam RUPSLB, sehingga Penggugat tidak memiliki kesempatan untuk menyiapkan pembelaan diri atas tuduhan atau alasan yang melatarbelakangi usulan pemberhentiannya. Tindakan ini melanggar ketentuan yang diatur dalam Pasal 105 ayat (2), (3) dan (4) UUPT yang mengatur bahwa anggota Direksi yang diberhentikan diberi kesempatan untuk membela diri. Keputusan pemberhentian ini juga diambil tanpa alasan yang jelas yang bertentangan dengan Pasal 105 ayat (1) UUPT yang menyatakan bahwa alasan pemberhentian disebutkan dalam keputusan RUPS.

Dalam pertimbangannya, Majelis hakim secara jelas menilai bahwa mekanisme pemberhentian penggugat sebagai Direktur tidak memenuhi prosedur hukum yang berlaku yaitu ketentuan dalam Pasal 105 UUPT. Berdasarkan fakta persidangan Majelis hakim secara jelas menemukan bahwa penggugat tidak diberikan pemberitahuan mengenai rencana pemberhentiannya dan tidak diberikan kesempatan untuk membela diri dalam forum RUPS, sebagaimana diatur dalam Pasal 105 ayat (2), (3) dan (4) UUPT. Selain itu, alasan pemberhentian yang diajukan oleh Tergugat tidak didasarkan pada alasan yang jelas sehingga bertentangan dengan Pasal 105 ayat (1) UUPT. Selain itu, putusan pengadilan menghukum Para Terbanding semula Para Tergugat untuk membayar kerugian materiil yang dialami oleh Penggugat berupa gaji sebesar Rp14.000.000,- per bulan dan kompensasi sebesar USD 5.000 per bulan yang seharusnya diterima sejak Mei 2023 hingga putusan ini berkekuatan hukum tetap. Pengadilan juga menghukum Para Tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp1.000.000,- setiap hari apabila lalai melaksanakan putusan ini, yang dapat ditagih segera dan sekaligus oleh Penggugat sejak putusan ini berkekuatan hukum tetap, serta dapat dieksekusi dengan bantuan pihak berwenang. Putusan dalam hal ini telah sesuai dengan prinsip keadilan dan kepastian hukum sekaligus memberikan efek jera kepada Tergugat, sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdara, yang menyatakan bahwa tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut.

Masalah pemberhentian direktur pada putusan ini yaitu Para pemegang saham dan Komisaris yang diimplimentasikan dalam RUPS tidak sepenuhnya menerapkan prinsip *GCG* yaitu akuntabilitas dan keadilan karena pemberhentian direksi dilakukan dengan tanpa pemberian alasan serta tanpa memberikan hak untuk membela diri sehingga dapat

dikatakan bahwa keputusan pemberhentian yang diambil tidak objektif untuk kepentingan perseroan dan melanggar hak yang dimiliki oleh Direktur yang diberhentikan, hal tersebut tidak memberikan perlindungan kepada pemangku kepentingan yang dalam kasus ini direktur yang diberhentikan tersebut. Kemudian Direktur dalam putusan ini tidak terbukti melakukan Jenis pelanggaran ini meliputi penggunaan jabatan secara tidak benar, seperti, melakukan tindakan yang berakibat merugikan perusahaan dan alasan pemberhentian lain yang dianggap pantas oleh RUPS (Apriyanto & Kerti, 2024: 1351).

Dengan mengabulkan sebagian gugatan Penggugat dan menyatakan bahwa Penggugat tetap sah sebagai Direktur dalam hal ini Majelis hakim telah memperkuat posisi hukum Penggugat sebagai Direktur serta memberikan perlindungan hukum terhadap jabatan dan hak-haknya sebagai organ perseroan. Majelis Hakim dalam perkara ini telah mendasarkan putusan pada ketentuan hukum yang berlaku, maka dalam putusan ini Majelis Hakim telah mencerminkan dan menjunjung tinggi nilai keadilan dan kepastian hukum bagi para pihak dalam perseroan. Putusan ini menunjukkan bahwa jabatan Direktur memiliki kekuatan hukum yang dilindungi oleh Undang-Undang sehingga Pemegang saham mayoritas atau Komisaris tidak dapat secara sepihak memberhentikan Direktur tanpa prosedur yang sah.

Putusan Majelis Hakim dalam perkara ini telah mencerminkan keadilan dan kepastian hukum. Kemudian jika dianalisis tindakan para tergugat yang memberhentikan penggugat selaku Direktur tanpa melalui prosedur yang sah dan tanpa memberikan hak membela diri merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip akuntabilitas dan keadilan dalam *GCG*. Selain itu tindakan para tergugat yang tidak menghormati hak dan kedudukan hukum Penggugat sebagai Direktur sekaligus pemegang saham telah melanggar prinsip *fiduciary duty* yang mewajibkan setiap organ perseroan untuk bertindak dengan itikad baik demi kepentingan perseroan dan pemegang saham secara keseluruhan. Kemudian dalam pertimbangannya, Majelis Hakim juga menegaskan bahwa prosedur pemberhentian Direktur harus dilakukan sesuai dengan Pasal 105 ayat (1) dan (2) UUPT, yaitu memberikan kesempatan bagi Direktur untuk membela diri serta memberikan alasan pemberhentian yang jelas dalam keputusan RUPS.

4. PENUTUP

Pemberhentian Direktur melalui RUPS Luar Biasa tanpa memberikan hak bela bertentangan dengan ketentuan Pasal 105 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, dan karenanya tidak sah secara hukum. Dalam konteks Putusan No. 290/Pdt/2023/PT.Dps, Majelis Hakim menegaskan pentingnya pemenuhan prosedur pemberhentian yang adil, yaitu kewajiban untuk memberikan kesempatan pembelaan serta alasan yang jelas bagi keputusan RUPS. Tindakan para tergugat dalam perkara ini dinilai melanggar prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* dan *fiduciary duty*, karena pemberhentian dilakukan secara sepihak tanpa dasar yang sah. Dengan demikian, keputusan RUPS yang tidak melalui mekanisme sah dan melanggar hak prosedural direktur dinyatakan batal demi hukum.

Dalam rangka menjamin perlindungan hukum dan kepastian bagi para pihak dalam struktur perseroan, disarankan agar setiap tindakan pemberhentian direktur dilakukan dengan mematuhi prosedur RUPS sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas dan anggaran dasar. RUPS wajib memberikan kesempatan pembelaan bagi direktur yang bersangkutan sebelum keputusan diambil. Selain itu, penguatan pemahaman para pemegang saham dan organ pengurus terhadap prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* perlu dilakukan secara berkelanjutan guna mencegah penyalahgunaan kewenangan yang dapat merugikan kepentingan perseroan dan integritas korporasi secara keseluruhan.

REFERENSI

Buku

- Azizah. (2016). *Hukum Perseroan Terbatas*. Malang: Setara Press.
- Bachtiar. (2018). *Metode Penelitian Hukum*. Banten: Unpam Press.
- Harahap, M. Y. (2009). *Hukum Perseroan Terbatas*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Marzuki, P. M. (2021). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulhadi. (2020). *Hukum Perusahaan: Bentuk-bentuk Badan Usaha di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soeroso, R. (2011). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Solikin, N. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*. Jawa Timur: Qiara Media.

Jurnal

- Apriyanto, Z. R., & Kerti, N. G. N. R. M. (2024). Pemberhentian Direksi secara Melawan Hukum berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. *Amicus Curiae*, 1(3), 1345–1355. <https://repository.karyailmiah.trisakti.ac.id/documents/repository/jurnal-institusi-n-g-n-renti-maharaini-s3pemberhentian-direksi-secara-melawan-hukum-berdasarkan-uu-no40-tahun-2007-tentang-perseroan-terbatas.pdf>
- Hamdani, M. (2016). *Good Corporate Governance (GCG) dalam perspektif agency theory*. Seminar Nasional Fakultas Ekonomi UT (Semnas Fekon), Universitas Terbuka, 279–283. Diakses dari Repository Universitas Terbuka: <https://repository.ut.ac.id/6589/1/29-mailani.pdf>
- Isfardiyana, S. H. (2017). *Business Judgement Rule oleh Direksi Perseroan*. *Jurnal Panorama Hukum*, 2(1), 1–20. <https://doi.org/10.21067/jph.v2i1.1752>
- Khairandy, R. (2013). “Karakter Hukum Perusahaan Perseroan dan Status Hukum Kekayaan yang Dimilikinya”, *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, Vol. 20, No. 1. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol20.iss1.art5>
- Kurniawan, (2014), “Tanggung Jawab Pemegang Saham Perseroan Terbatas Menurut Hukum Positif”, *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 26, No. 1. <https://doi.org/10.22146/jmh.16055>
- Listyawan, R. L. (2020). “Urgensi Penerapan Good Corporate Governance Bagi Perseroan Terbatas Terbuka (Studi Kasus PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk)”, *Indonesian Notary*, Vol. 2, No. 27. <https://scholarhub.ui.ac.id/notary/vol2/iss4/27>
- Manik, D. A. F. (2023). “Implikasi Dari Berakhirnya Masa Jabatan Direksi Tanpa Hasil Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas”, *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*, Vol. 7, No. 3. <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/IISIP/article/download/5201/4024>
- Nugraha, M. A. D. (2019). *Implementasi prinsip business judgment rule dalam pengurusan perseroan terbatas* (Tesis Magister, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta). Diakses dari repository Universitas Islam Indonesia: <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/13979>

Setyarini, D. M., Mahendrawati, N. L. M., & Arini, D. G. D. (2019). Pertanggungjawaban direksi perseroan terbatas yang melakukan perbuatan melawan hukum. *Jurnal Analogi Hukum*, 1(1), 12-16. Diakses dari <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/analogihukum/article/download/1608/1160/6733>

Sinaga, N. A. (2018). Hal-Hal Pokok Pendirian Perseroan Terbatas di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 8(2), 39-55. <https://doi.org/10.35968/jh.v8i2.253>

Trinanda, M. E., Prasada, E. A., Putri, R. C., & Amini, F. (2024). Perlindungan hukum terhadap direksi Perseroan Terbatas yang diberhentikan melalui keputusan *circular resolution*. *Sriwijaya Journal of Private Law*, 1(2), 149-161. <https://journal.fh.unsri.ac.id/index.php/SJPL/article/view/4077>

Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. <https://kejarisukoharjo.go.id/file/a6d2803a1ea733394063e8f006d31912.pdf>

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/45361/uu-no-39-tahun-1999>

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/39965>

Putusan Pengadilan

Putusan Pengadilan Tinggi Denpasar No. 290/Pdt/2023/PT. Dps. https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/download_file/3e7f336e3715d6ae92209b79eb653d18/pdf/zaef65c5e40c389c85b2313231363438.

Internet

Pengadilan Tinggi Denpasar, (diakses 12 Desember 2024), "Wilayah Yuridiksi", https://pt-denpasar.go.id/new/other/wilayah_yuridiksi.html