



## Kedudukan Direksi Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) Dan Implikasi Hukum Dalam Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Putusan No. 434/Pid.Sus-Phi/2021/Pn Jkt.Pst)

Putri Maharani<sup>1\*</sup>, Suartini<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia

putrimaharanis90@gmail.com

**Abstrak:** Pentingnya perlindungan hukum bagi Direksi, terutama dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah salah satu menjadi alasan utama penelitian ini. Kedudukan direksi dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sangat kompleks jika terjadi perselisihan Hubungan Industrial dalam Pemutusan Hubungan Kerja. Pembahasan dalam penelitian ini adalah bagaimana kedudukan direksi dalam PKWTT dalam konteks hukum ketenagakerjaan dan UU Perseroan Terbatas di Indonesia dan Apa Implikasi Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja. Kerangka Teori dalam penelitian ini dengan pendekatan UU Ketenagakerjaan, UU Perseroan Terbatas dan Studi Kasus. Metode yang digunakan adalah kajian Yuridis Normatif. Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa kedudukan direksi dalam status PKWTT adalah pengurus perusahaan secara struktural yang memiliki karakteristik khusus dibanding karyawan biasa baik dalam segi peran dan wewenang dalam pengambilan keputusan dan operasional Perusahaan dan Implikasi Hukum pada perselisihan Hubungan Industrial adalah Direksi memiliki kontrak kerja yang mengatur hak dan kewajiban Direksi, Direksi ditetapkan sebagai pekerja secara hukum dan memiliki hak yang sama seperti pekerja lainnya, hak ini adalah upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang adil.

**Kata Kunci:** Direksi, PKWTT, Pemutusan Hubungan Kerja

*Abstract: The Importance of Legal Protection for Directors, Especially Regarding Termination of Employment (PHK), is One of the Main Reasons for This Research. The position of the Board of Directors under an Unspecified-Term Employment Agreement (PKWTT) is very complex when industrial relations disputes arise in the context of termination of employment. This research discusses the position of directors under PKWTT within the framework of labour law and the Limited Liability Company Law in Indonesia, as well as the legal implications of termination of employment. The theoretical framework of this research uses an approach based on Labour Legislation, Limited Liability Company Law, and case studies. The method employed is juridical-normative analysis. The findings of this research state that the position of directors under Unspecified-Term Employment Agreements (PKWTT) is that of corporate executives with distinct characteristics compared to regular employees, both in terms of their roles and authority in decision-making and company operations. The legal implications of industrial relations disputes are that the board of directors has an employment contract that regulates the rights and obligations of the directors. The directors are legally recognized as workers and have the same rights as other workers, which include wages, social security, and fair working conditions.*

**Keywords:** *Directors; Permanent Employment Agreement; Termination of Employment.*

---

## **PENDAHULUAN**

Perselisihan hubungan industrial sering kali menjadi masalah kompleks dalam dunia ketenagakerjaan, terutama yang melibatkan pekerja dengan posisi strategis dalam suatu perusahaan, seperti direksi. Dalam hal ini, kedudukan direksi dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) menjadi hal yang sangat penting karena secara hukum mereka seharusnya mendapatkan perlindungan yang sama dengan pekerja lainnya, meskipun memiliki peran manajerial yang lebih tinggi. Salah satu kasus yang menarik perhatian adalah perselisihan antara Asri Damajanti, seorang direktur HR di PT. Arnott's Indonesia, dengan perusahaan tempatnya bekerja, yang berujung pada keputusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tahun 2021. Kasus ini penting karena melibatkan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dianggap sepihak dan tidak memenuhi ketentuan hukum yang berlaku, di mana Asri Damajanti menggugat atas pelanggaran hak-haknya sebagai pekerja tetap.

Kasus ini bermula dari penggugat yang menjabat sebagai Direktur HR sejak tahun 2015 dan mengalami pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh perusahaan pada tahun 2020, tepatnya di masa pandemi Covid-19. PHK tersebut dilakukan tanpa penjelasan yang memadai dan tanpa memenuhi hak-hak yang seharusnya diberikan kepada pekerja tetap berdasarkan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan. Pada awalnya, perusahaan merencanakan PHK pada akhir tahun 2020, namun kemudian mempercepat pemutusan hubungan kerja tersebut tanpa alasan yang jelas. Ketidakadilan ini semakin meningkat ketika rekan kerja penggugat yang memiliki peran serupa tidak mendapatkan perlakuan yang sama. Meskipun penggugat sudah menjalani isolasi mandiri dan tes Covid-19 dengan hasil negatif, perusahaan tetap melanjutkan keputusan PHK secara sepihak.

Berdasarkan keputusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, pengadilan mengabulkan sebagian gugatan penggugat dan memutuskan hubungan kerja antara penggugat dan perusahaan. Pengadilan juga memerintahkan perusahaan untuk memberikan kompensasi terkait pemutusan hubungan kerja, serta membayar hak-hak penggugat lainnya yang tidak dipenuhi oleh perusahaan. Putusan ini menunjukkan pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja, terutama yang berada di posisi strategis dalam perusahaan, serta pentingnya kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan dalam memastikan hubungan industrial yang adil dan harmonis.

Maka dari itu, untuk lebih mengenal pemahaman lebih dalam mengenai Kedudukan Direksi dalam status PKWTT dan implikasi hukum terkait kedudukan direksi dalam PKWTT di Indonesia, serta bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia memberikan perlindungan yang memadai bagi direksi yang di-PHK, baik dalam hal kompensasi maupun kepastian prosedural yang harus diikuti oleh perusahaan. Penelitian ini juga menyarankan perlunya revisi atau pembaruan regulasi yang lebih jelas mengenai posisi direksi dalam perjanjian kerja dan hak-haknya dalam menghadapi pemutusan hubungan kerja sepihak, terutama di era yang penuh ketidakpastian seperti pandemi COVID-19.

Penelitian ini diharapkan dapat menjawab rumusan masalah mengenai kedudukan direksi dalam status PKWTT dalam konteks perselisihan hubungan industrial, dengan menganalisis peran direksi sebagai pihak yang terlibat dalam penyelesaian hubungan perselisihan Industrial, serta dapat membantu mengidentifikasi implikasi hukum dari status PKWTT yang timbul terhadap hak-hak karyawan dan kewajiban serta tanggung jawab perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini yang sesuai dengan judul yang telah dibuat, dengan harapan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika hubungan industrial dan memberikan rekomendasi bagi penyelesaian perselisihan industrial yang lebih adil dan sesuai

dengan ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan dalam dua pertanyaan utama.

1. Bagaimana kedudukan direksi dalam PKWTT dalam konteks hukum ketenagakerjaan dan UU Perseroan Terbatas di Indonesia?
2. Apa Implikasi Hukum Terkait Perlindungan Hak Pekerja dengan Posisi Strategis (Seperti Direksi) dalam Pemutusan Hubungan Kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yang bertujuan untuk menganalisis peraturan hukum yang berlaku serta norma-norma yang diterapkan dalam menyelesaikan masalah hukum tertentu. Pendekatan ini lebih menekankan pada kajian terhadap perundang-undangan yang relevan, doktrin hukum, serta keputusan-keputusan pengadilan yang berkaitan dengan topik yang diteliti, seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Perseroan terbatas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kedudukan Direksi dalam PKWTT dalam Konteks Hukum Ketenagakerjaan dan UU Perseroan Terbatas di Indonesia**

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah bentuk hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan yang tidak memiliki batas waktu tertentu. Menurut Pasal 1 angka 11 PP No. 35/2021, PKWTT didefinisikan sebagai perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.<sup>1</sup> Secara umum, PKWTT diatur dalam UU Ketenagakerjaan, yang memberikan dasar hukum bagi perlindungan hak-hak tenaga kerja dan memfasilitasi keberlangsungan hubungan kerja dalam jangka panjang. Namun, dalam konteks direksi, PKWTT memiliki karakteristik yang unik dibandingkan dengan perjanjian kerja dengan pekerja biasa.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 94 ayat (1) jo. Pasal 92 ayat (1) dan (2) UU Perseroan Terbatas, direksi diangkat melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) dan bertugas mengurus Perseroan Terbatas demi kepentingan serta sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan. Sebagai organ pengelola tertinggi dalam struktur organisasi perusahaan, direksi memiliki posisi yang berbeda dari karyawan biasa. Mereka tidak hanya bertindak sebagai pelaksana tugas harian tetapi juga sebagai pengambil keputusan strategis yang berpengaruh besar terhadap arah perusahaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU Perseroan Terbatas, direksi merupakan organ perseroan yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab penuh dalam mengurus perseroan untuk kepentingannya, sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan. Direksi juga bertindak mewakili perseroan, baik dalam proses hukum di pengadilan maupun di luar pengadilan, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam anggaran dasar.<sup>2</sup> Oleh karena itu, kedudukan direksi dalam PKWTT tidak dapat diperlakukan sama dengan pekerja biasa. PKWTT bagi direksi biasanya memuat ketentuan yang fleksibel dan lebih spesifik, yang mengatur kewenangan, tanggung jawab, dan hak-hak direksi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini sejalan dengan prinsip bahwa perjanjian kerja harus disesuaikan dengan peran dan tanggung jawab individu dalam Perusahaan.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Resa IS, "Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)," ILS Law Firm, 18 Februari 2023, <https://ilslawfirm.co.id/artikel/pkwt>.

<sup>2</sup> M. Rafi Al Farizy, "Apakah Direksi Perseroan Terbatas Merupakan Karyawan/Pekerja?" *Kawan Hukum Indonesia*, 27 Maret 2023, <https://kawanhukum.id/knowledge/apakah-direksi-pt-merupakan-karyawan>.

<sup>3</sup> Bimo Prasetyo dan Niken Nydia Nathania, "Strategi Hukum Mengangkat Karyawan Menjadi Direktur," *BP Lawyers*, 19 Juli 2016, <https://bplawyers.co.id/blog/strategi-hukum-mengangkat-karyawan-menjadi-direktur/>.

Direksi, sebagai pejabat eksekutif tertinggi dalam struktur organisasi perusahaan, memiliki tanggung jawab yang melampaui operasional sehari-hari. Mereka terlibat dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan perusahaan serta pengelolaan sumber daya, yang menempatkan mereka pada posisi strategis dengan risiko dan tuntutan hukum yang signifikan. Oleh karena itu, PKWTT bagi direksi sering kali mencakup hak-hak khusus yang disesuaikan dengan peran mereka.

Berdasarkan UU Perseroan Terbatas, direksi adalah organ dalam perseroan yang memiliki kewenangan dan tanggung jawab penuh dalam mengelola perseroan demi kepentingannya. Direksi bertugas menjalankan pengurusan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan serta mewakilinya, baik dalam urusan di dalam maupun di luar pengadilan, sebagaimana diatur dalam ketentuan anggaran dasar (Nuranda, Afriana, & Singadimedja, 2019).

Sebagai bagian dari perjanjian kerja, direksi memiliki hak-hak ketenagakerjaan yang fundamental, meskipun sering kali terdapat penyesuaian khusus sesuai dengan jabatan mereka yang berpengaruh. Hak-hak ini meliputi hak atas upah, tunjangan, serta jaminan sosial, yang seharusnya dijamin dalam perjanjian kerja. Upah direksi, misalnya, biasanya lebih tinggi daripada pekerja biasa, disesuaikan dengan tingkat tanggung jawab yang mereka emban dalam pengambilan keputusan penting dan pengelolaan perusahaan. Tunjangan dan fasilitas tambahan seperti tunjangan kesehatan, jaminan hari tua, dan bonus kinerja biasanya diatur dalam PKWTT untuk mendukung stabilitas kerja direksi, menciptakan insentif atas kinerja optimal.

Di samping hak-hak tersebut, direksi juga memiliki kewajiban tertentu terhadap perusahaan. Kewajiban-kewajiban ini mencakup menjaga dan meningkatkan kinerja perusahaan, mematuhi peraturan perusahaan, serta memastikan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku. Sebagai pengambil kebijakan, direksi bertanggung jawab atas keseluruhan operasional perusahaan dan keberlanjutannya. Dalam PKWTT, kewajiban ini biasanya diatur dengan lebih detail untuk memastikan tanggung jawab direksi terhadap kepentingan pemegang saham, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya.

Di sisi lain, perusahaan juga memiliki kewajiban terhadap direksi. Perusahaan memiliki kewajiban untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab direksi, termasuk upah, tunjangan, dan jaminan sosial. Hak atas upah timbul dari perjanjian kerja dan merupakan salah satu hak dalam hubungan kerja yang dilindungi secara konstitusional. Pasal 27 ayat (2) UUDNRI 1945 menetapkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Yetniwati, 2017). Selain itu, perusahaan juga berkewajiban untuk menyediakan tunjangan sosial dan asuransi kesehatan bagi direksi. Meskipun direksi memiliki peran yang berbeda dari pekerja biasa, prinsip perlindungan ini tetap relevan dalam konteks hubungan kerja yang saling menguntungkan. Perjanjian kerja yang baik harus memuat syarat-syarat kerja yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak secara seimbang (Darma, 2017).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara sepihak terhadap direksi dapat menimbulkan implikasi hukum yang signifikan. Sebagai individu dengan kedudukan khusus dalam perusahaan, direksi memerlukan perlindungan hukum yang memastikan hak-hak mereka tetap terjamin dalam situasi PHK, yang dapat terjadi karena berbagai alasan, termasuk ketidakpuasan pemegang saham, perubahan strategi perusahaan, atau restrukturisasi organisasi.

Mekanisme perlindungan hukum bagi direksi dalam hal PHK biasanya mencakup kompensasi yang memadai, seperti pesangon, uang penghargaan, dan uang penggantian hak. Meskipun kompensasi ini umumnya juga berlaku bagi pekerja biasa, dalam kasus direksi, sering kali terdapat pengaturan khusus yang disepakati dalam PKWTT atau dalam Anggaran Dasar perusahaan. Oleh karena itu, ketika PHK terjadi secara sepihak, direksi dapat menuntut hak mereka berdasarkan PKWTT yang berlaku dan peraturan ketenagakerjaan lainnya.

Menurut Pasal 153 UU Cipta Kerja, pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan tertentu, dan setiap PHK harus didasarkan pada alasan yang sah serta melalui prosedur yang ditetapkan. Meskipun pasal ini lebih umum ditujukan untuk pekerja, prinsip perlindungan terhadap PHK sepihak dapat diterapkan dalam konteks direksi (Inofani & Yuliana, 2023).

Di Indonesia, UU Ketenagakerjaan belum secara eksplisit mengatur mekanisme PHK bagi direksi, karena jabatan ini lebih berkaitan dengan struktur manajemen daripada hubungan kerja biasa. Namun, ketentuan umum dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan turunannya, seperti PP No. 35/2021 tentang PKWTT, PKWT, dan PHK, dapat dijadikan dasar bagi direksi untuk memperoleh hak-hak mereka ketika di-PHK secara sepihak.<sup>4</sup> Selain itu, jika PHK dianggap melanggar ketentuan perjanjian atau hukum yang berlaku, direksi dapat menempuh jalur hukum untuk menuntut keadilan, terutama jika hak-hak ketenagakerjaan mereka tidak diberikan secara adil.

Kedudukan direksi dalam PKWTT diatur oleh berbagai peraturan di Indonesia yang relevan dengan hukum ketenagakerjaan dan hukum perusahaan. UU Ketenagakerjaan menjadi dasar utama bagi hak dan kewajiban tenaga kerja di Indonesia, meskipun tidak secara spesifik mengatur tentang direksi. Ketentuan dalam undang-undang ini tetap relevan dalam memberikan dasar hukum bagi perlindungan ketenagakerjaan, yang termasuk hak upah, tunjangan, dan jaminan sosial.

Selain itu, kedudukan hukum direksi lebih jelas diatur dalam UU Perseroan Terbatas, yang mengatur tentang struktur organisasi perusahaan dan posisi direksi sebagai organ pengelola perusahaan. Dalam undang-undang ini, tanggung jawab, kewajiban, serta hak-hak direksi sebagai pejabat eksekutif dijabarkan, yang membedakan mereka dari karyawan biasa. UU Perseroan Terbatas ini juga mengatur mekanisme penunjukan, pemberhentian, dan pelaporan direksi, yang berimplikasi pada aspek hukum ketenagakerjaan yang mengikat antara direksi dan perusahaan.

Lebih lanjut, peraturan turunan seperti PP No. 35/2021 memberikan panduan lebih rinci terkait hubungan kerja yang bersifat jangka panjang, termasuk perlindungan terhadap PHK. Meskipun tidak secara khusus menyebut direksi, aturan-aturan ini tetap relevan dalam memberikan perlindungan umum bagi tenaga kerja, termasuk direksi yang diangkat berdasarkan PKWTT.

Sebagai tambahan, Anggaran Dasar perusahaan sering kali memuat ketentuan yang lebih spesifik terkait posisi direksi, tanggung jawab mereka, serta hak-hak dalam perjanjian kerja yang disepakati. Dalam Anggaran Dasar inilah sering kali diatur klausul tentang kompensasi, bonus, dan ketentuan pengakhiran jabatan direksi yang dapat dijadikan dasar hukum dalam hubungan ketenagakerjaan mereka dengan perusahaan. Hal ini menjadi penting karena Anggaran Dasar bersifat mengikat sebagai perjanjian antara pemegang saham dengan organ perusahaan, termasuk direksi, dan memberikan kerangka hukum yang lebih fleksibel dalam melindungi hak-hak direksi.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, kedudukan direksi dalam PKWTT memiliki karakteristik yang unik dan berbeda dari pekerja biasa. Meskipun PKWTT memberikan dasar hukum bagi hubungan kerja jangka panjang, posisi direksi sebagai pejabat eksekutif dengan tanggung jawab pengelolaan perusahaan membuat mereka memiliki hak dan kewajiban yang berbeda, terutama dalam hal kompensasi dan perlindungan ketenagakerjaan. Perlindungan hukum bagi direksi dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak perlu dipahami dalam kerangka regulasi yang relevan, termasuk Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Perseroan Terbatas, dan peraturan terkait lainnya. Dalam hal ini, anggaran dasar perusahaan memegang peranan penting dalam mengatur hak-hak direksi dalam hubungan ketenagakerjaan yang bersifat strategis dan jangka panjang. Sebagai contoh, dalam kasus di

---

<sup>4</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

mana seorang pekerja diangkat menjadi anggota direksi, status hukumnya dapat berubah, dan hak serta kewajibannya akan disesuaikan dengan peran barunya sebagai bagian dari organ perseroan (Pertiwi, Arif, & Satory, 2018). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan dan individu yang menjabat sebagai direksi untuk memahami perbedaan kedudukan hukum antara pekerja biasa dan direksi, serta memastikan bahwa perjanjian kerja dan anggaran dasar perusahaan secara jelas mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak untuk menghindari potensi sengketa di kemudian hari.

### **Implikasi Hukum dalam Pemutusan Hubungan Kerja**

Dalam ketentuan hukum Indonesia, posisi direksi memiliki karakteristik dan tanggung jawab yang unik, berbeda dari posisi karyawan biasa. Direksi adalah pejabat tertinggi dalam pengelolaan operasional perusahaan, dan pengangkatan atau pemberhentiannya tidak hanya berkaitan dengan ketentuan ketenagakerjaan, tetapi juga tunduk pada UU Perseroan Terbatas. Berdasarkan undang-undang ini, pemberhentian seorang direksi umumnya harus melalui mekanisme Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Hal ini berarti perusahaan tidak bisa melakukan PHK terhadap direksi secara sepihak tanpa adanya persetujuan atau keputusan dari pemegang saham yang memiliki kuasa untuk mengatur posisi eksekutif ini.

Selain itu, Anggaran Dasar (AD) perusahaan seringkali mengatur lebih rinci mengenai prosedur pemberhentian direksi, termasuk kondisi-kondisi khusus yang memungkinkan pemecatan atau pemberhentian. AD bisa mencantumkan syarat khusus seperti perlunya persetujuan dewan komisaris atau peninjauan terhadap kinerja direksi sebelum diberhentikan. Ketentuan ini penting, terutama dalam kasus PHK sepihak, untuk memastikan bahwa tindakan tersebut tidak melanggar prosedur yang telah disepakati dalam AD. Jika PHK dilakukan tanpa mengikuti prosedur ini, direksi yang diberhentikan memiliki hak untuk menggugat perusahaan karena pelanggaran ketentuan internal dan eksternal yang berlaku.

Dalam praktik ketenagakerjaan di Indonesia, PHK tidak dapat dilakukan sembarangan. Baik bagi karyawan biasa maupun direksi, terdapat prosedur hukum yang harus dipatuhi untuk melindungi hak-hak ketenagakerjaan. Dalam hal PHK bagi direksi, perusahaan perlu memberikan pemberitahuan terlebih dahulu yang menyertakan alasan yang jelas dan sah. Alasan ini bisa terkait dengan faktor kinerja, pelanggaran aturan, atau kebijakan bisnis lainnya yang telah disetujui sebelumnya oleh dewan komisaris atau pemegang saham.

Selain itu, peran lembaga penyelesaian sengketa ketenagakerjaan seperti pengadilan hubungan industrial (PHI) menjadi penting dalam memastikan kepatuhan terhadap prosedur hukum yang berlaku. Ketentuan hukum juga mengharuskan adanya upaya mediasi atau negosiasi jika PHK diperdebatkan, untuk menghindari perselisihan yang dapat merugikan reputasi dan stabilitas perusahaan. Mediasi ini bertujuan untuk mencapai kesepakatan antara perusahaan dan direksi terkait hak-hak yang berhak diterima, serta untuk memastikan bahwa proses pemutusan kerja dilakukan secara profesional dan sesuai hukum.

Menurut penelitian literatur yang dilakukan tentang subjek ini, beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh:

Pertama, penelitian dari Lauren Tanera dan Gunardi Lie tentang perlindungan hak-hak karyawan PT. Karisma Klasik Indonesia pasca PHK massal mengidentifikasi beberapa permasalahan utama, termasuk rendahnya pesangon yang dinilai tidak memadai, ketidakpastian hukum, keterbatasan akses karyawan untuk mengajukan tuntutan, serta dampak psikologis akibat ketidakpastian masa depan. Upaya penyelesaian yang diambil meliputi mediasi, perjanjian Bipartit, gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), dan eksekusi putusan. Meski ada perjanjian untuk pembayaran pesangon secara bertahap, perusahaan belum memenuhi kewajibannya, mendorong intervensi dari Dinas Tenaga Kerja. Fokus penelitian ini adalah tantangan dalam perlindungan hak karyawan terkait kepastian pembayaran pesangon dan kendala penyelesaian sengketa, serta usulan untuk perbaikan mekanisme agar hak-hak

karyawan terlindungi secara efektif dan adil (Tanera & Lie, 2023).

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ramdhan Hananto dan Gunardi Lie mengenai perlindungan hak pekerja dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak oleh perusahaan, dengan mengacu pada Putusan Nomor 361/PDT.SUS-PHI/2023/PN.JKT.PST, mengungkapkan pentingnya pengakuan terhadap hak-hak pekerja dalam konteks ketenagakerjaan di Indonesia. Putusan tersebut menegaskan bahwa perusahaan harus mematuhi prosedur hukum yang berlaku dan memberikan hak-hak pekerja, termasuk kompensasi yang wajar sesuai dengan ketentuan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam penelitian ini, disarankan agar ada peningkatan kesadaran hukum terkait hak dan kewajiban dalam hubungan kerja, baik bagi pekerja maupun perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui pendidikan dan sosialisasi yang lebih intensif mengenai hukum ketenagakerjaan serta perluasan akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selain itu, perusahaan perlu lebih taat pada prosedur hukum untuk mencegah sengketa yang dapat merugikan kedua pihak (Hananto & Lie, 2024).

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Paramita Anjelina, Ani Wijayati, dan L. Elly AM Pandiangan mengkaji pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan akibat pandemi COVID-19 dengan alasan *force majeure* (keadaan memaksa) melalui studi pada Putusan No. 134/PDT.SUS-PHI/2021/PN JKT.PST. Mereka menekankan bahwa perusahaan harus dapat membuktikan ketidakmampuannya melanjutkan operasional akibat pandemi untuk memenuhi syarat *force majeure*. Penelitian ini juga menyoroti pentingnya pemenuhan kewajiban perusahaan terhadap hak pekerja, seperti pesangon, sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Jika PHK dilakukan karena efisiensi, pekerja berhak atas uang pesangon dan hak-hak lainnya. Keputusan hakim diharapkan memberikan kepastian hukum yang adil dan menghindari konflik lebih lanjut antara pihak-pihak yang terlibat (Anjelina, Wijayati, & Pandiangan, 2024).

Adapun yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah fokus pada kedudukan direksi dalam PKWTT dan perlindungan hukum yang harus diterima oleh pekerja dengan posisi strategis dalam perusahaan. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak membahas perlindungan hak pekerja dalam konteks pekerja pada umumnya, termasuk dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat kebijakan efisiensi atau *force majeure*, tetapi tidak banyak meneliti secara spesifik kedudukan direksi dalam kerangka PKWTT, terutama dalam hal perlindungan hukum terkait hak-haknya sebagai pekerja.

Penelitian ini menyoroti pentingnya kesetaraan perlindungan hukum antara pekerja dengan jabatan manajerial dan pekerja pada umumnya, khususnya dalam kasus PHK sepihak yang melibatkan pihak-pihak dengan posisi strategis. Dalam banyak kasus, pekerja seperti direksi sering dianggap sebagai bagian dari manajemen yang tidak sepenuhnya berada di bawah perlindungan ketenagakerjaan yang sama dengan karyawan lainnya, padahal secara hukum, mereka seharusnya juga mendapatkan hak-hak yang sama sesuai dengan ketentuan yang berlaku, termasuk hak atas kompensasi dan prosedur yang jelas terkait PHK.

Kompensasi yang diterima direksi dalam kasus PHK bisa berbeda dari kompensasi yang diberikan kepada pekerja biasa. Hal ini tergantung pada perjanjian kerja yang dibuat saat direksi mulai menjabat, yang sering kali mencakup ketentuan khusus terkait pesangon, uang penggantian hak, dan tunjangan-tunjangan lainnya. Meskipun posisi direksi tidak secara eksplisit disebutkan dalam UU Ketenagakerjaan, pengaturan mengenai hak kompensasi tetap bisa diperoleh melalui kontrak atau AD perusahaan.

Jika PHK dilakukan secara sepihak tanpa kesepakatan atau tanpa adanya pelanggaran yang sah oleh direksi, maka ia berhak untuk menerima kompensasi penuh sesuai dengan ketentuan perjanjian yang telah disepakati, termasuk komponen seperti pesangon, tunjangan, dan hak-hak lainnya. Dalam beberapa kasus, direksi bahkan bisa memperoleh hak kompensasi

yang lebih besar karena posisinya yang strategis dalam perusahaan, serta risiko yang mungkin ia hadapi selama masa jabatannya.

Perusahaan yang gagal mematuhi prosedur PHK yang sah dalam pemecatan direksi dapat menghadapi risiko hukum yang serius. Hal ini meliputi potensi gugatan oleh direksi yang diberhentikan, yang bisa melibatkan tuntutan kompensasi atau bahkan reinstatement (pengembalian posisi). Jika ditemukan bahwa perusahaan melanggar prosedur yang diatur dalam AD atau hukum ketenagakerjaan yang relevan, perusahaan dapat diwajibkan untuk membayar sejumlah besar kompensasi atau ganti rugi.

Pengadilan hubungan industrial (PHI) atau lembaga penyelesaian sengketa lainnya biasanya berperan dalam menilai apakah prosedur PHK telah dilakukan sesuai ketentuan hukum. Jika perusahaan terbukti melanggar hak-hak direksi, putusan pengadilan dapat mengakibatkan kerugian finansial dan reputasi perusahaan. Ini menunjukkan pentingnya pemahaman perusahaan terhadap aspek-aspek legal yang mengatur PHK, terutama untuk jabatan strategis seperti direksi, yang memerlukan prosedur yang lebih hati-hati dibandingkan pekerja biasa.

Direksi memiliki kedudukan yang unik dalam struktur perusahaan, yang membuatnya berbeda dari pekerja biasa. Pekerja biasa mendapatkan perlindungan ketenagakerjaan yang lebih komprehensif di bawah UU Ketenagakerjaan, terutama dalam hal kompensasi pesangon dan hak-hak ketenagakerjaan lainnya jika terjadi PHK. Sementara itu, direksi, karena status eksekutifnya, seringkali diatur oleh AD perusahaan, yang dapat memberikan kebebasan lebih bagi pemegang saham dalam memutuskan nasib direksi.

Namun, posisi direksi juga membawa risiko tersendiri, karena mereka bisa rentan terhadap PHK sepihak, terutama dalam situasi di mana perubahan manajemen atau kebijakan bisnis menghendaki restrukturisasi. Akan tetapi, di sisi lain, direksi sering kali memiliki posisi tawar yang lebih kuat untuk merundingkan paket kompensasi yang lebih tinggi atau perjanjian kerja yang lebih menguntungkan dibandingkan pekerja biasa, yang mungkin tidak memiliki kebebasan serupa dalam merundingkan hak-haknya. Perlindungan hukum, menurut Satjipto Rahardjo, adalah upaya untuk mengatur berbagai kepentingan dalam masyarakat sehingga tidak bertubrukan atau ditekan sekecil-kecilnya, sehingga orang dapat menikmati hak-hak yang ditetapkan oleh hukum.<sup>5</sup>

Secara keseluruhan, PHK terhadap direksi memerlukan pemahaman khusus akan prosedur hukum dan ketentuan AD perusahaan, karena posisi direksi yang sangat strategis dalam pengelolaan perusahaan. PHK yang tidak mengikuti prosedur yang tepat dapat memunculkan implikasi hukum yang signifikan bagi perusahaan, baik dalam bentuk gugatan maupun risiko finansial yang berpotensi merugikan. Di sisi lain, direksi yang diberhentikan sepihak memiliki hak untuk menuntut hak-hak yang telah disepakati, termasuk kompensasi yang layak, sesuai dengan kontrak atau peraturan yang mengatur.

Dengan mempertimbangkan perbandingan antara direksi dan pekerja biasa, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum bagi direksi dalam konteks PHK sepihak memang berbeda, tetapi tidak sepenuhnya lemah. Posisi tawar dan perjanjian kerja direksi memberikan mereka perlindungan yang signifikan, namun perusahaan tetap perlu memastikan bahwa semua tindakan PHK terhadap direksi dilakukan dengan kepatuhan penuh terhadap hukum yang berlaku, baik dari sisi ketenagakerjaan maupun regulasi yang mengatur perseroan terbatas.

### **Analisis Putusan No. 434/Pid.Sus-Phi/2021/PN Jkt.Pst**

Kasus antara Asri Damajanti, seorang direktur HR di PT. Arnott's Indonesia dengan perusahaan tempatnya bekerja memberikan gambaran mendalam mengenai perlindungan hak-hak pekerja dengan posisi strategis, khususnya terkait dengan pemutusan hubungan kerja

---

<sup>5</sup> Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum (Bandung: Citra Aditya Bakti, cetakan keenam, 2006), hlm. 53-54.



(PHK) yang dilakukan PT. Arnotts Indonesia. Perselisihan ini menyentuh isu fundamental tentang kedudukan direksi dalam status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT dan implikasi hukum jika terjadi perselisihan hubungan industrial. Analisis ini membahas aspek – aspek hukum dan penyelesaian perselisihan antara Direksi ( yang dimana status nya sebagai pekerja ) yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dengan perusahaan pada ketentuan Undang- Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; serta implikasi dari putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam konteks hak-hak direksi yang di-PHK dengan berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu /PKWTT.

Sebagai Direktur di PT. Arnott's Indonesia, Asri Damajanti memiliki kedudukan dalam status Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu/PKWTT, yang berarti ia berhak atas perlindungan hak-hak ketenagakerjaan yang berlaku untuk pekerja tetap sesuai dengan UU Ketenagakerjaan. Walaupun posisi strategis seperti direksi dapat memiliki aspek kontrak yang berbeda dengan pekerja biasa, mereka tetap dijamin perlindungannya oleh hukum, seperti yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam kasus ini, perusahaan seharusnya mematuhi prosedur pemutusan hubungan kerja yang sesuai, termasuk memberikan penjelasan yang memadai, memenuhi hak-hak yang sesuai, dan menyediakan kompensasi yang adil. Tanpa prosedur dan pemenuhan hak ini, tindakan PHK perusahaan berpotensi melanggar prinsip-prinsip keadilan dan keseimbangan dalam hukum ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan hukum, pemutusan hubungan kerja harus memenuhi prosedur yang telah ditetapkan. Dalam kasus Asri Damajanti, PHK yang dilakukan tanpa penjelasan yang jelas dan tanpa memberikan hak-haknya dianggap melanggar prosedur yang semestinya. Pengadilan Hubungan Industrial menilai bahwa keputusan PHK harus berlandaskan alasan yang sah dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dalam kasus ini, perusahaan mempercepat pemutusan hubungan kerja tanpa alasan kuat, yang menciptakan ketidakadilan, terutama ketika pegawai dengan posisi yang sama tidak menerima perlakuan yang setara. Hal ini memperlihatkan ketidaksesuaian antara tindakan perusahaan dan prosedur hukum yang seharusnya dilaksanakan.

Kasus ini menyoroti pentingnya pemenuhan hak direksi, yang meliputi kompensasi PHK, pesangon, serta hak-hak ketenagakerjaan lainnya. Berdasarkan keputusan pengadilan, Asri Damajanti sebagai penggugat berhak atas kompensasi dan pemenuhan hak-hak yang belum diberikan perusahaan. Kompensasi ini merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja tetap dengan posisi strategis, meskipun mereka tidak selalu mendapat perlakuan yang sama seperti karyawan biasa. Dengan memerintahkan perusahaan membayar hak-hak penggugat, pengadilan menegaskan bahwa hak-hak ini tetap berlaku pada pekerja yang di-PHK dengan alasan Efisiensi dan/atau Retrukturisasi Perusahaan, termasuk bagi direksi, dalam rangka menjamin kepastian hukum dan keadilan dalam hubungan kerja.

Keputusan pengadilan yang memenangkan sebagian gugatan Asri Damajanti memberikan pesan kuat tentang pentingnya kepatuhan perusahaan terhadap prosedur hukum dalam PHK, terutama bagi pekerja dengan posisi strategis serta kedudukan Direksi yang seharusnya bukan pekerja atau setara dengan Pengusaha. Kegagalan perusahaan untuk memenuhi kewajiban dalam pemutusan hubungan kerja membawa konsekuensi hukum, termasuk kewajiban membayar ganti rugi atau kompensasi. Dalam konteks ini, risiko hukum bagi perusahaan yang tidak mematuhi aturan PHK menjadi signifikan, terutama jika PHK dilakukan tanpa alasan sah atau tanpa memberikan kompensasi yang sesuai.

Kasus ini juga menunjukkan perbedaan dalam perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja biasa dan direksi. Meskipun direksi memiliki peran strategis dan bertanggung jawab langsung atas manajemen perusahaan, perlindungan hukum yang seharusnya mereka

peroleh tetap harus dijalankan.<sup>6</sup> UU Ketenagakerjaan melindungi hak-hak pekerja tanpa membedakan posisi dalam konteks pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Dengan demikian, keputusan ini memperkuat pentingnya keadilan hukum bagi seluruh pekerja, termasuk direksi, dalam menghadapi tindakan PHK.

Berdasarkan ketentuan Pasal 94 ayat (1) jo. Pasal 92 ayat (1) dan (2) UU Perseroan Terbatas, direksi diangkat oleh Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) untuk menjalankan pengurusan Perseroan Terbatas demi kepentingan perseroan, sejalan dengan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan. Tugas ini dilaksanakan sesuai dengan kebijakan yang dianggap tepat, dalam batas yang diatur oleh undang-undang dan/atau anggaran dasar, sebagaimana tercantum dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga perseroan. Dengan demikian Direksi / Direktur yang diangkat berdasarkan RUPS masuk katagori pengusaha, karena ia menjalankan perusahaan baik miliknya sendiri maupun bukan miliknya sendiri, sedangkan Direktur yang diangkat oleh Pengusaha yang terikat pada perjanjian kerja termasuk katagori Pekerja / Buruh.

Kasus Asri Damajanti melawan PT. Arnott's Indonesia merupakan contoh konkret dari perlunya pengetahuan mengenai kejelasan kedudukan seorang Direksi apakah Direksi tersebut diangkat oleh RUPS dengan ketentuan UU Perseroan Terbatas atau Direksi tersebut memiliki ikatan pada Perjanjian Kerja sebagai Pekerja dengan ketentuan UU Ketenagakerjaan. Pengadilan menegaskan bahwa meskipun direksi memiliki kedudukan eksekutif yang berbeda, hak-hak ketenagakerjaan yang berlaku tetap harus dihormati oleh perusahaan. Selain itu, keputusan ini memperkuat pentingnya kepatuhan perusahaan terhadap prosedur PHK, baik bagi pekerja biasa maupun bagi mereka yang menempati posisi strategis. Putusan ini juga menunjukkan implikasi hukum yang akan dihadapi oleh perusahaan yang mengabaikan ketentuan hukum dalam PHK, terutama dalam hal memberikan perlindungan hak yang adil dan wajar bagi seluruh pekerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan, bahwa Kedudukan Direksi dalam PKWTT adalah pengurus perusahaan secara struktural yang memiliki karakteristik khusus dibanding karyawan biasa baik dalam segi peran dan wewenang dalam pengambilan keputusan dan operasional Perusahaan. Untuk itu perlu dipahami lebih terkait dengan ditemukannya perbedaan pendapat terkait status kedudukan Hukum Direktur. Menurut Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan yaitu setiap orang yang bekerja dan menerima upah dianggap sebagai pekerja. Oleh karena itu, direktur juga dapat disebut sebagai pekerja karena mereka menerima upah dari perusahaan. Namun, jika kita melihat ketentuan Pasal 94 ayat (1) jo. Pasal 92 ayat (1) dan (2) UU Perseroan Terbatas, yang dimana Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) memilih Direksi untuk bertugas mengelola Perseroan Terbatas untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan, sesuai dengan kebijakan yang dipandang tepat, dalam batas yang ditentukan dalam Undang-Undang dan/atau anggaran dasar, hal mana semuanya termaktub dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga perseroan. Dengan demikian Direksi / Direktur yang diangkat berdasarkan RUPS masuk katagori pengusaha, karena ia menjalankan perusahaan baik miliknya sendiri maupun bukan miliknya sendiri, sedangkan Direktur yang diangkat oleh Pengusaha yang terikat pada perjanjian kerja termasuk katagori Pekerja / Buruh.

Sehubungan dengan Implikasi Hukum pada perselisihan Hubungan Industrial pada Direksi yang berstatus sebagai Pekerja Tetap adalah Status Direksi Sebagai Pekerja Tetap: Direksi yang hanya menjabat sebagai pengurus/pengusaha dan tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan berbeda dengan direksi yang berstatus pekerja tetap dan memiliki kontrak

---

<sup>6</sup> Raffles, "Tanggung Jawab dan Perlindungan Hukum Direksi dalam Pengurusan Perseroan Terbatas" Fakultas Hukum Universitas Jambi, 2020, hal. 100

kerja yang mengatur hak dan kewajiban mereka. Mereka ditetapkan sebagai pekerja secara hukum dan memiliki hak yang sama seperti pekerja lainnya. Ini termasuk hak untuk mendapatkan upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang adil.

Oleh karena itu, perusahaan wajib mematuhi aturan yang berlaku untuk menghindari risiko hukum akibat pemecatan yang tidak sah. Secara keseluruhan, kedudukan direksi dalam PKWTT membutuhkan perhatian khusus terkait perlindungan hak-hak mereka dan prosedur yang jelas dalam menghadapi PHK, demi menjaga keadilan dan kepastian hukum bagi perusahaan maupun direksi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. Hatta & Fuady, Munir. (2004). *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Muljadi, K., & Widjaja, G. (2008). *Perikatan yang lahir dari perjanjian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Siregar, M. Syahnan. (2010). *Hukum Perusahaan: Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sutedi, Adrian. (2012). *Hukum Perusahaan di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Soekanto, S. (2012). *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- Lestari, I. R. (2022). Dampak pandemi COVID-19 terhadap perselisihan hubungan industrial di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Ekonomi*, 11(1), 55-70.
- Suhendra. (2023). Kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan pada masa krisis: Studi kasus pandemi COVID-19. *Jurnal Hukum & Kebijakan*, 12(3), 120-135.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2021). *Laporan Statistik Ketenagakerjaan Tahun 2021*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.
- Tanera, Lauren, dan Gunardi Lie. "Perlindungan Hak Karyawan PT. Karisma Klasik Indonesia Tugurejo Semarang terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)." *Jurnal Multilingual* 3, no. 4 (2023): 292–298.
- Hananto, Muhammad Ramdhan, dan Gunardi Lie. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak Pekerja Pada Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Oleh Perusahaan (Studi Putusan Nomor 361/PDT.SUS PHI/2023/PN.JKT.PST)." *UNES Law Review* 6, no. 4 (2024): 10711–10722.
- Anjelina, Paramita, Ani Wijayati, dan L. Elly AM Pandiangan. "Tinjauan Yuridis Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Akibat COVID-19 Sebagai Alasan Memaksa Force Majeure (Studi Putusan No 134/PDT.SUS-PHI/2021/PN JKT.PST)." *Honeste Vivere* 34, no. 2 (2024): 197–207.
- Resa IS. "Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)." *ILS Law Firm*. 18 Februari 2023. <https://ilslawfirm.co.id/artikel/pkwtt>.
- Al Farizy, M. Rafi. "Apakah Direksi Perseroan Terbatas Merupakan Karyawan/Pekerja?" *Kawan Hukum Indonesia*. 27 Maret 2023. <https://kawanhukum.id/knowledge/apakah-direksi-pt-merupakan-karyawan>.
- Prasetio, Bimo, dan Niken Nydia Nathania. "Strategi Hukum Mengangkat Karyawan Menjadi Direktur." *BP Lawyers*. 19 Juli 2016. <https://bplawyers.co.id/blog/strategi-hukum-mengangkat-karyawan-menjadi-direktur/>.
- Nuranda, Bima, Anita Afriana, dan Holyness N. Singadimedja. "Status Hukum Pekerja yang Diangkat Menjadi Anggota Direksi pada Perseroan Terbatas Tanpa Adanya Pengakhiran Perjanjian Kerja: Perspektif Hukum." *Perspektif Hukum* 1, no. 1 (Mei 2019).
- Yetniwati. "Pengaturan Upah Berdasarkan Atas Prinsip Keadilan." *Mimbar Hukum* 29, no. 1 (Februari 2017): 82-95.
- Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat," *Mimbar Hukum* 29, no. 2 (2017).
- Inofani, Prudis Suryo, dan Yuliana Yuliana. "Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara

- Sepihak Ditinjau dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja): Kajian Putusan Nomor 986 K/Pdt.Sus-PHI/2023." *Jurnal Ikamakum* 3, no. 1 (2023).
- Rica Pertiwi, Hari Nur Arif, dan Agus Satory, "Analisis Status Kedudukan Hukum Direktur Perseroan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" (Skripsi, Universitas Pakuan, 2018), <http://eprints.unpak.ac.id/id/eprint/4936>.
- Raffles, "Tanggung Jawab dan Perlindungan Hukum Direksi dalam Pengurusan Perseroan Terbatas" Fakultas Hukum Universitas Jambi, 2020, hal. 100